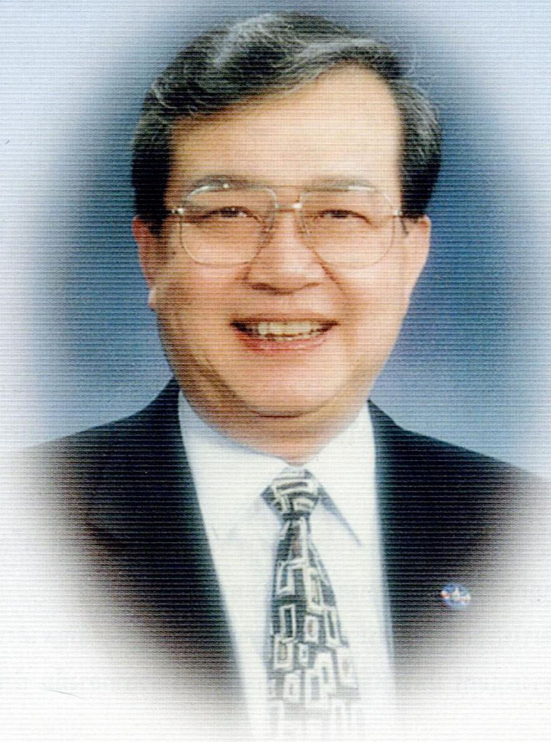
พระราชทานเพลิงศพ ❖ ศาสตราจารย์ ดร.วุฒิชัย จำนงค์

วุฒิชัย จำนงค์.



ที่ระลึก

ในงานพระราชทานเพลิงศพ

ศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์

ม.ป.ช., ม.ว.ม.

ณ เมรุวัดมกุฏกษัตริยาราม

วันเสาร์ที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๔๗

(แบบ ก.)



หมายรับสั่งที่ ๗๐๘๙ **สำนักพระราชวัง**

๑๗ มีนาคม ๒๕๔๗

ศาสตราจารย์ วุฒิชัย จำนงค์ ม.ป.ช.,ม.ว.ม. อายุ ๖๑ ปี ข้าราชการบำนาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ กราบถวายบังคมลาถึงแก่อนิจกรรมด้วยโรคเลือดออกในสมอง ณ โรงพยาบาลศิริราช เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร เมื่อวันพุธที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๔๗ เวลา ๐๑.๑๐ น.

วันเดียวกันนี้ เวลา ๑๗.๓๐ น. ขอรับพระราชทานน้ำหลวงอาบศพ พร้อมด้วยเครื่องเกียรติยศประกอบศพ ณ ศาลา ๘ วัดมกุฏกษัตริยาราม เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ พระราชทานโกศแปดเหลี่ยม ฉัตรเบญจาตั้งประดับ ปี่ กลองชนะ ประโคมเวลาพระราชทานน้ำหลวงอาบศพ มีพระพิธีธรรมสวดพระอภิธรรมเวลากลางคืน กำหนด ๓ คืน.

คมกฤษ/พิมพ์/ [signature] /ทาน.

วัน	หน้าที่ พนักงานพระราชพิธี
	นำหมายเรียน เจ้าภาพศพ ศาสตราจารย์ วุฒิชัย จำนงค์ เพื่อทราบ
	เครื่องประกอบเกียรติยศที่พระราชทานมานี้ และเจ้าพนักงานผู้มาปฏิบัติ เจ้าภาพไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายอย่างใดทั้งสิ้น.

ทั้งนี้ให้จัดการตามหน้าที่และกำหนดวันตามรับสั่งอย่าให้ขาดเหลือ ถ้าสงสัยก็ให้ถามผู้รับรับสั่งโดยหน้าที่ราชการ

ผู้รับรับสั่ง



(แบบ ก.)

หมายรับสั่งที่ ๑๔๖๖๗ **สำนักพระราชวัง**

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๗

พระราชทานเพลิงศพ ศาสตราจารย์ วุฒิชัย จำนงค์ ม.ป.ช.,ม.ว.ม. ข้าราชการบำนาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ณ เมรุวัดมกุฏกษัตริยาราม เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

วันศุกร์ที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๗ เวลา ๑๖.๐๐ น. เชิญหีบศพออกตั้งบำเพ็ญกุศล ณ ศาลาวัดมกุฏกษัตริยาราม ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ พระราชทานโกศแปดเหลี่ยม ฉัตรเบญจาตั้งประดับ

วันเสาร์ที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๔๗ เวลา ๑๕.๐๐ น. เชิญโกศศพแห่เวียนเมรุ แล้วเชิญขึ้นตั้งบนจิตกาธาน

เวลา ๑๗.๐๐ น. พระราชทานผ้าไตร ๕ ไตรทอดถวายพระสงฆ์บังสุกุล แล้วพระราชทานเพลิง.

คมกฤษ/พิมพ์/[illegible]/ทาน.

วัน	หน้าที่ พนักงานพระราชพิธี
	นำหมายเรียน เจ้าภาพศพ ศาสตราจารย์ วุฒิชัย จำนงค์ เพื่อทราบ เครื่องประกอบเกียรติยศที่พระราชทานมานี้ และเจ้าพนักงานผู้มาปฏิบัติ เจ้าภาพไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายอย่างใดทั้งสิ้น.

ทั้งนี้ให้จัดการตามหน้าที่และกำหนดวันตามรับสั่งอย่าให้ขาดเหลือ ถ้าสงสัยก็ให้ถามผู้รับรับสั่งโดยหน้าที่ราชการ

ผู้รับรับสั่ง



สำนึกในพระมหากรุณาธิคุณ

ศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์ ได้กราบถวายบังคมลาถึงแก่อนิจกรรม เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ ความทราบใต้ฝ่าละอองธุลีพระบาททรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานน้ำหลวงอาบศพ พร้อมด้วยโกศแปดเหลี่ยมประกอบศพ ฉัตรเบญจาตั้งประดับเกียรติยศ ปี่ กลองชนะ ประโคมเวลาพระราชทานน้ำหลวงอาบศพ ณ วัดมกุฏกษัตริยาราม และทรงรับการศพไว้ในพระบรมราชานุเคราะห์ ๓ วัน

ต่อมาได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานเพลิงศพ ศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์ ณ เมรุวัดมกุฏกษัตริยาราม ในวันเสาร์ที่ ๒๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๗ นับเป็นพระมหากรุณาธิคุณและเป็นเกียรติยศอันสูงยิ่งแก่ผู้วายชนม์และวงศ์ตระกูล

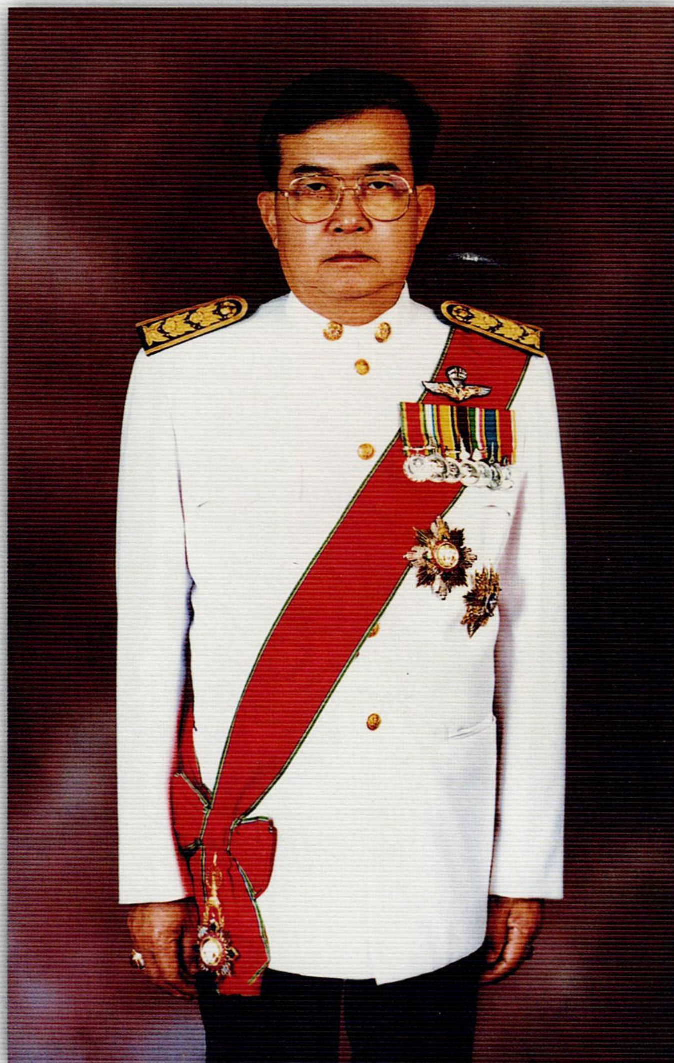
ข้าพระพุทธเจ้า ภรรยา และบุตรธิดาของศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์ ขอน้อมเกล้าน้อมกระหม่อมถวายบังคม ณ เบื้องพระยุคลบาท ด้วยความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณอย่างหาที่สุดมิได้ หากศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์ จะล่วงรู้โดยญาณวิถีใด ย่อมจะปลื้มปิติโสมนัสและสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณเป็นล้นพ้น

ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อมขอเดชะ
ข้าพระพุทธเจ้า

นางฉลองรัตน์ จำนงค์
นายวิศรุต จำนงค์
นางสาวอรอุษา จำนงค์
พร้อมปวงญาติ




ศูนย์บริการวิชาการนิด้า



ศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์

ม.ป.ช., ม.ว.ม.

๓๑ กรกฎาคม ๒๔๘๕ - ๑๗ มีนาคม ๒๕๔๗

ประวัติ
ศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์

เกิด

- วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๔๘๕ ณ จังหวัดตรัง

บิดา - มารดา

- นายแปลง จำนงค์ (ถึงแก่กรรม)
- นางเปรม จำนงค์ (ถึงแก่กรรม)

พี่น้องร่วมบิดา - มารดา

- นายมณฑป จำนงค์ (ถึงแก่กรรม)
- นางยูรพันธ์ ปานะบุตร
- นายคณิต จำนงค์ (ถึงแก่กรรม)
- นายวิชิต จำนงค์
- นางอาณัติ สุนทรนนท์
- นางประภัสสร จันทราสุทธิ์
- นายวุฒิชัย จำนงค์

ครอบครัว

- สมรสกับ นางฉลองรัตน์ จำนงค์ (รักราชการ) ธิดา นายฟู และนางระเบียบ รักราชการ มีบุตร - ธิดา ๒ คน คือ นายวิศรุต และนางสาวอรอุษา จำนงค์

ประวัติการศึกษา

- กศ.บ. เกียรตินิยม (คณิตศาสตร์) วิทยาลัยวิชาการศึกษาปทุมวัน พ.ศ. ๒๕๐๗
- พบ.ม. เกียรตินิยม (รัฐประศาสนศาสตร์) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๐๙
- MBA (Personnel and Human Relations) Michigan State University, East Lansing, U.S.A. พ.ศ. ๒๕๑๒
- Ph.D. (Organization Behavior) Northwestern University, Evanston, U.S.A. พ.ศ. ๒๕๑๖

ทุนการศึกษา

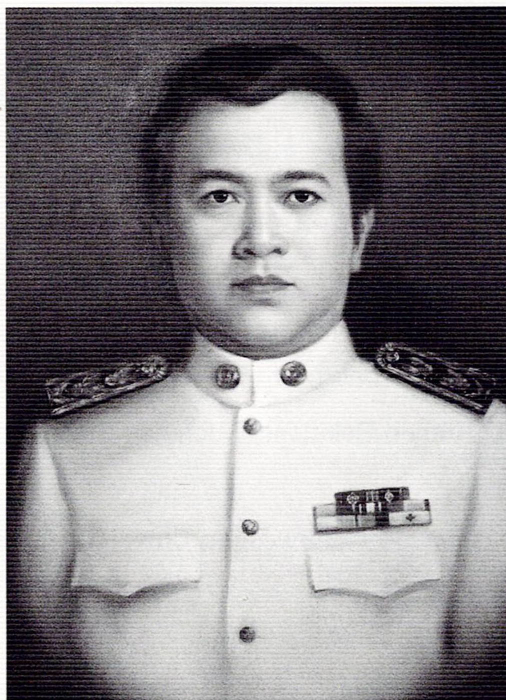
- ทุนกระทรวงศึกษาธิการ ระดับปริญญาตรี พ.ศ. ๒๕๐๓ - ๒๕๐๗
- ทุนวิจัยคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๐๗ - ๒๕๐๙
- ทุน Ford/MUCIA/NIDA ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก พ.ศ. ๒๕๑๐ - ๒๕๑๒ และ พ.ศ. ๒๕๑๔ - ๒๕๑๖

ตำแหน่งที่เคยดำรง

- ผู้ช่วยนักวิจัย ฝ่ายวิจัย คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๐๗ - ๒๕๐๙
- อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๐๙ - ๒๕๑๘
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำคณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๑๙ - ๒๕๒๑
- รองศาสตราจารย์ ประจำคณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๒๑ - ๒๕๒๕
- ผู้อำนวยการ ศูนย์บริการวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๒๔ - ๒๕๒๘
- ศาสตราจารย์ทางพฤติกรรมองค์การ ประจำคณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๒๕ - ๒๕๔๕

เครื่องราชอิสริยาภรณ์สูงสุดที่ได้รับพระราชทาน

- มหาปรมาภรณ์ช้างเผือก วันที่ ๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๐
- มหาวชิรมงกุฎ วันที่ ๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๕
- ประถมาภรณ์ช้างเผือก วันที่ ๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๒
- ประถมาภรณ์มงกุฎไทย วันที่ ๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๒๙



บางส่วนของตำราที่เขียน (นอกเหนือไปจากงานวิจัยที่ตีพิมพ์)

- การเรียนรู้ : ทฤษฎีเบื้องต้นและประยุกต์ พ.ศ. ๒๕๒๑
- การจัดการระดับกลาง พ.ศ. ๒๕๒๒
- แนวความคิดเรื่องพฤติกรรมองค์การ พ.ศ. ๒๕๒๓
- พฤติกรรมศาสตร์ : ทฤษฎีเบื้องต้นและประยุกต์ พ.ศ. ๒๕๒๓
- การพัฒนาการจัดการ : การฝึกอบรมในแนวกึ่งทดลอง พ.ศ. ๒๕๒๓
- การจูงใจในองค์การธุรกิจ พ.ศ. ๒๕๒๕

กรรมการวิชาการ นอกเหนือจากกรรมการวิชาการภายในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์แล้ว ได้เป็น

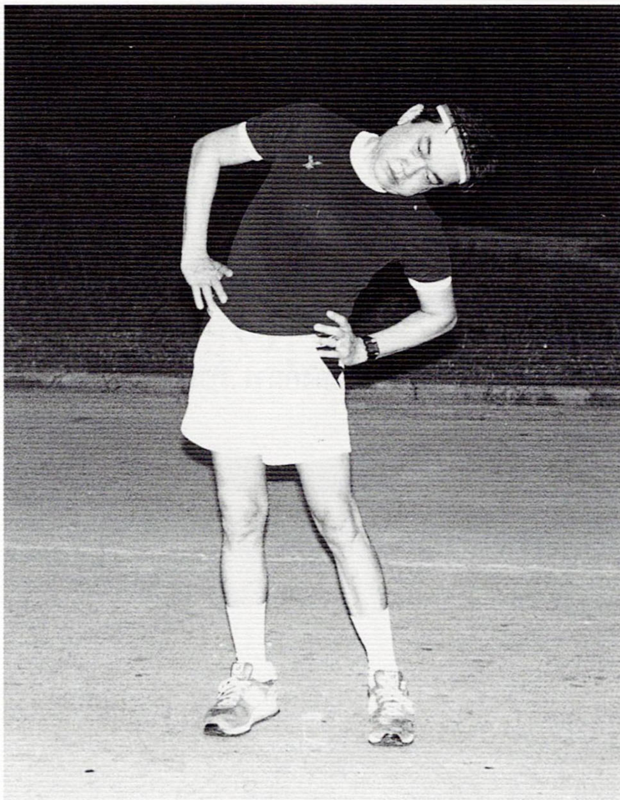
- กรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์กรณีพิเศษ ของทบวงมหาวิทยาลัย
- กรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน
- กรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งวิชาการของกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ
- Readers ผลงานวิชาการของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

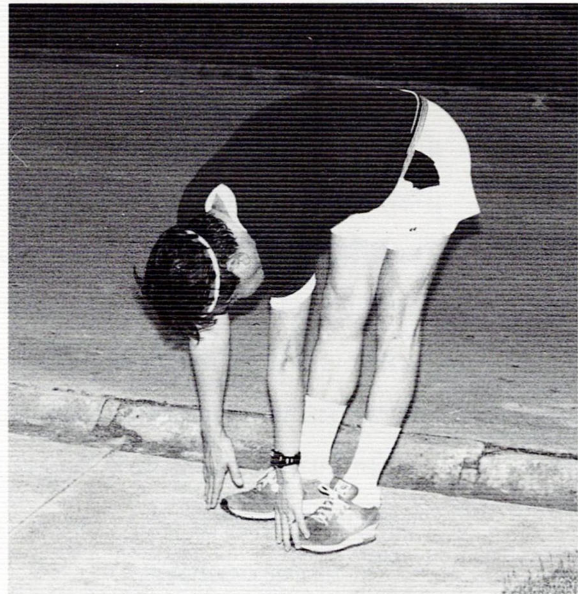
การบริการวิชาการ

- เป็นวิทยากรบรรยาย นำอภิปราย และสัมมนาพัฒนาผู้บริหารของหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ บริษัทธุรกิจ และสมาคมการกุศลต่างๆ กว่า ๒๐๐ หน่วยงาน
- เป็นที่ปรึกษาโครงการพัฒนาองค์การ พัฒนาผู้บริหาร ปรับปรุงโครงสร้างองค์การ การจัดการทรัพยากรบุคคล และโครงการวิจัยของหน่วยงานต่างๆ อาทิเช่น
  - บริษัท เอสโซ่แสตนดาร์ด ประเทศไทย จำกัด
  - กระทรวงอาหาร การเกษตร และชลประทาน ประเทศเนปาล
  - บริษัท ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)
  - การประปาภูมิภาค
  - บริษัท บางกอกกลาส จำกัด
  - ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
  - บรรษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
  - บริษัท บางจาก ปิโตรเลียม จำกัด
  - การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย
  - องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย
  - บริษัท กลุ่มโรบินสัน จำกัด
  - บริษัท โอสถสภา จำกัด
  - บริษัท น้ำมันพืชไทย จำกัด
  - บริษัท ไทยสงวนโภชนา จำกัด
  - บริษัท คอนกรีตบางละมุง จำกัด
  - โครงการพัฒนานักธุรกิจส่วนภูมิภาค NIDA-IMET

ประวัติการเจ็บป่วย

อาจารย์วุฒิชัยได้รับการตรวจพบในเบื้องต้นจาก ศ. นพ. เกษม วัฒนชัย ว่าเริ่มมีอาการเกี่ยวกับหัวใจ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๘ เมื่ออาจารย์อายุ ๔๓ ปี ท่านได้แนะนำให้ไปรับการตรวจรักษาจาก นพ. ประวิชช์ ตันประเสริฐ แพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านหัวใจ ผลจากการตรวจพบว่ากล้ามเนื้อหัวใจทำงานไม่เป็นปกติ หัวใจเต้นไม่สม่ำเสมอ และหลังจากนั้นอีก ๑ ปี ก็พบว่าอาจารย์มีอาการของโรคเบาหวาน จึงได้รับการรักษาของทั้งสองโรคด้วยการรับประทานยาเพื่อควบคุมการเต้นของหัวใจ และรักษาโรคเบาหวานด้วยการรับประทานยาควบคู่กับการควบคุมอาหารและออกกำลังกายเป็นเวลา ๑๗ ปีเต็ม ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๘ - ๒๕๔๕ แต่เนื่องจากบางครั้งอาจารย์มีภารกิจมาก ไม่สามารถปฏิบัติตามคำแนะนำของแพทย์ได้อย่างเคร่งครัด จึงทำให้การรักษาระดับน้ำตาลในเลือดไม่อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ แต่อาจารย์ก็พยายามระมัดระวังตนเองโดยไปพบแพทย์ตามสั่ง และรับประทานยาอย่างต่อเนื่องเป็นประจำมิได้ขาด





ประมาณปี พ.ศ. ๒๕๔๐ - ๒๕๔๑ อาจารย์วุฒิชัยเริ่มมีอาการเดินช้าลง อ่อนเพลียง่าย และกำลังขาอ่อนแรง ซึ่งคิดเองว่าน่าจะเกิดจากความมีอายุที่สูงขึ้น ประกอบกับต้องมีการเดินบรรยายติดต่อกันหลายวัน จึงทำให้เกิดอาการดังกล่าวขึ้น โดยมิได้ไปพบแพทย์ และแล้วเมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๒ ขณะกำลังยืนบรรยายที่จังหวัดกาญจนบุรี อาจารย์วุฒิชัยมีอาการขาซ้ายอ่อนแรงอย่างมากจนไม่สามารถยืนต่อไปได้อีก แต่ก็นั่งบรรยายต่อจนหมดชั่วโมงสอน หลังจากนั้น จึงได้เดินทางกลับมาพบแพทย์ที่กรุงเทพฯ ในวันรุ่งขึ้น และทราบว่าเป็นโรคเส้นโลหิตในสมองซึ่งเป็นส่วนควบคุมการทำงานของขาซ้ายอุดตัน โดยได้เข้ารับการรักษาจาก นพ. สุรัตน์ ปุญญการกุล แพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านระบบเส้นประสาทจากโรงพยาบาลพญาไท ๑ ด้วยการรับประทานยาและฉีดยารวม ๗ วัน

หลังจากนั้นอีกเพียง ๒ เดือน เริ่มมีอาการเหนื่อย หอบ และตาพร่า ซึ่งอาการดังกล่าวเกิดขึ้นหลังจากการออกกำลังกายเพียงครึ่งชั่วโมง ทำให้เข้าใจว่าอาจมาจากการเหนื่อยจากการออกกำลังกาย จึงเฝ้าดูอาการที่บ้าน ๑ คืน รุ่งเช้าเมื่ออาการไม่ดีขึ้นจึงได้ไปพบแพทย์ และทราบว่าเกิดจากเส้นเลือดฝอยในสมองอุดตันอีกเป็นเส้นที่ ๒ แต่ครั้งนี้โชคดี เส้นเล็กกว่าครั้งแรก อาการจึงยังไม่มากขึ้นจากเดิม ทั้งๆ ที่เพิ่งห่างจากการอุดตันครั้งแรกเพียง ๒ เดือนเท่านั้น ครั้งนี้เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเพียง ๔ วัน ก่อนกลับบ้านได้รับการกำชับจากแพทย์ให้งดปัจจัยเสี่ยงที่ทำให้เกิดโรคเกี่ยวกับหลอดเลือด คือ ห้ามสูบบุหรี่ ห้ามเครียด ห้ามทำงานหนัก ลดเครื่องดื่มประเภทแอลกอฮอล์ ให้พักผ่อนมากๆ และให้ออกกำลังกายด้วยการเดิน ประมาณ ๑/๒ - ๑ ชั่วโมง ทุกวัน ซึ่งอาจารย์วุฒิชัยก็ได้ปฏิบัติตัวเป็นคนไข้ที่ดี และปฏิบัติตามที่แพทย์สั่งอย่างเคร่งครัด

ช่วงระยะเวลานี้ อาจารย์วุฒิชัยมีสุขภาพดีขึ้น หน้าตาสดใส และสามารถกลับไปทำงานได้ตามปกติ โดยปฏิบัติตัวตามแพทย์สั่ง ไปพบแพทย์ตามนัดเพื่อตรวจการทำงานของหัวใจ ตรวจความดันโลหิต คอเลสเตอรอล และวัดระดับน้ำตาลในเลือดเป็นประจำทุกๆ ๑ - ๒ เดือน



เมื่อสุขภาพเริ่มดีขึ้น อาจารย์วุฒิชัยก็เริ่มทำงานมากขึ้น และในช่วงท้ายยิ่งทวีมากขึ้นกว่าเดิม เนื่องจากใกล้จะครบเกษียณอายุราชการวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๕ จึงต้องการสะสางงานทั้งหมดให้แล้วเสร็จ ประกอบกับในระยะหลังความดันโลหิตของอาจารย์เริ่มสูงขึ้นผิดปกติติดต่อกัน ๒ - ๓ ครั้ง แต่อาจารย์ก็รับประทานยาและจัดยาด้วยตนเองตามปกติ โดยไม่มีอาการผิดปกติอย่างอื่นที่แสดงให้เห็น แต่ด้วยสภาพร่างกายของอาจารย์ที่ไม่แข็งแรงพอ ไม่อาจทนทานต่อไปได้ จึงเกิดเส้นโลหิตในสมองแตกเมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ โชคดีที่เพื่อนร่วมงานของอาจารย์สังเกตเห็นความผิดปกติและรีบนำอาจารย์ส่งโรงพยาบาลเวชธานี ซึ่งอยู่ใกล้นิด้าที่สุด โดยมาถึงมือแพทย์ภายใน ๓๐ นาที และได้รับการรักษาเบื้องต้นที่สำคัญจาก นพ. ธเนศ ชาญด้วยกิจ ด้วยการเจาะศีรษะเพื่อระบายเลือดออกและลดแรงดันในสมอง และในคืนนั้นได้ย้ายอาจารย์เข้ารับการรักษาต่อที่โรงพยาบาลกรุงเทพ โดยมี นพ. นันทศักดิ์ ทิศาวิภาต แพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านประสาทศัลยศาสตร์เป็นแพทย์ผ่าตัดสมอง ซึ่งต้องทำการผ่าตัดถึง ๓ ครั้ง และได้รับคำอธิบายจากคุณหมอนันทศักดิ์ว่า เส้นโลหิตของอาจารย์แตกตรงบริเวณสถานีรับความรู้สึกและเข้าโพรงสมอง และเนื่องจากอาจารย์ได้รับประทานยาเพื่อช่วยอาการไหลเวียนของโลหิตเมื่อครั้งเคยเป็นโรคเส้นโลหิตอุดตันในสมองมาแล้วถึงสองครั้ง เมื่อมีการแตกเกิดขึ้น ปริมาณเลือดจึงมากกว่าปกติ และไปเบียดพื้นที่สมองส่วนที่ดีของอีกด้าน มีผลให้เนื้อสมองถูกทำลายไปมิใช่น้อย

ด้วยความสามารถของแพทย์ผู้ทำการผ่าตัด ซึ่งได้ผลดีเป็นที่น่าพอใจ อาจารย์ปลอดภัยและไม่มีอาการที่น่าวิตกเกี่ยวกับสมอง แต่ผลของสมองที่ถูกทำลายทำให้อาจารย์เป็นอัมพาต ไม่สามารถเคลื่อนไหวหรือช่วยตัวเองได้เลยนอกจากลืมตา - หลับตา มีความรู้สึกเจ็บทางสีหน้าได้ สภาพร่างกายต้องเจาะคอเพื่อช่วยในการดูดเสมหะ และช่วยหายใจกรณีฉุกเฉิน และให้อาหารเหลวทางสายยางหน้าท้อง อาจารย์รักษาตัวอยู่นานประมาณ ๙ เดือน และกลับไปรักษาตัวต่อที่บ้านเมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๖ พร้อมด้วยคำแนะนำของแพทย์ในด้านการปฏิบัติดูแลอาจารย์รวมทั้งให้ระมัดระวังในเรื่องเกี่ยวกับปอด และเรื่องเสมหะ ซึ่งจะยังคงมีอยู่ต่อไป

ช่วงระยะเวลาที่รักษาตัวที่บ้าน อาจารย์ได้รับการดูแลรักษาอย่างใกล้ชิดทั้งจากพยาบาลและบุคคลในครอบครัว ได้ดัดแปลงห้องพักเสมือนเป็นห้องในโรงพยาบาล เว้นแต่ไม่มีเครื่องช่วยหายใจ และจอ Monitor เท่านั้น มีนักกายภาพบำบัดจากโรงพยาบาลศิริราชมาฝึกทำกายภาพให้กับอาจารย์สัปดาห์ละ ๓ - ๔ ครั้ง เพื่อเป็นการช่วยให้เอ็นและข้อต่างๆ ของทุกส่วนในร่างกายได้เคลื่อนไหว ไม่ติดยึด ช่วงนี้อาจารย์แข็งแรงขึ้นมาก สามารถนั่งในเก้าอี้ Wheel Chair ได้ครั้งละนานๆ สามารถยืนพิงฝาผนังโดยมีพยาบาลและผู้ดูแลช่วยจับที่ขาและแขนได้ครั้งละถึงครึ่งชั่วโมง เปิดเทปเพลงและเทปธรรมะให้อาจารย์ฟัง จะเปิดทีวีเลือกรายการข่าวที่อาจารย์ชอบ อาจารย์จะลืมตาฟังโดยสังเกตจากสีหน้าและสายตาของอาจารย์ การพัฒนาของอาจารย์ที่เห็นได้ชัดอีกอย่างหนึ่งคือ การรับรู้ได้ในบางครั้ง เช่น หากมีเสียงของคนคุ้นเคยหรือของลูกศิษย์มาเยี่ยม อาจารย์จะมองตามเสียง น้ำตาไหล และขยับริมฝีปากไป - มาได้ อาจมีการบีบมือตอบได้บ้างเล็กน้อย แต่ยังไม่สามารถทำตามสั่งได้ ระยะนี้เป็นช่วงเวลาที่ทุกคนในครอบครัวมีความสุขมาก รู้สึกอบอุ่น และพร้อมที่จะทำทุกวิถีทางที่เป็นไปได้เพื่อจะให้อาจารย์ได้อยู่กับครอบครัวไปอีกนานเท่านานไม่ว่าอาจารย์จะอยู่ในสภาพใด แต่ปรากฏว่าอาจารย์สามารถคงสภาพนี้ได้เพียง ๕ เดือน ก็เริ่มมีอาการซึมและความดันโลหิตลดลง ไม่มีปฏิกิริยาต่อต้านเมื่อจับพลิกตัวทุก ๒ ชั่วโมงเช่นเคย จึงได้นำส่งโรงพยาบาลศิริราชทันที แต่เนื่องจากห้อง I.C.U. ที่โรงพยาบาลศิริราชไม่ว่าง จึงได้รับการแนะนำให้ส่งตัวไปรักษาโรงพยาบาลเจ้าพระยาเมื่อวันที่ ๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๖

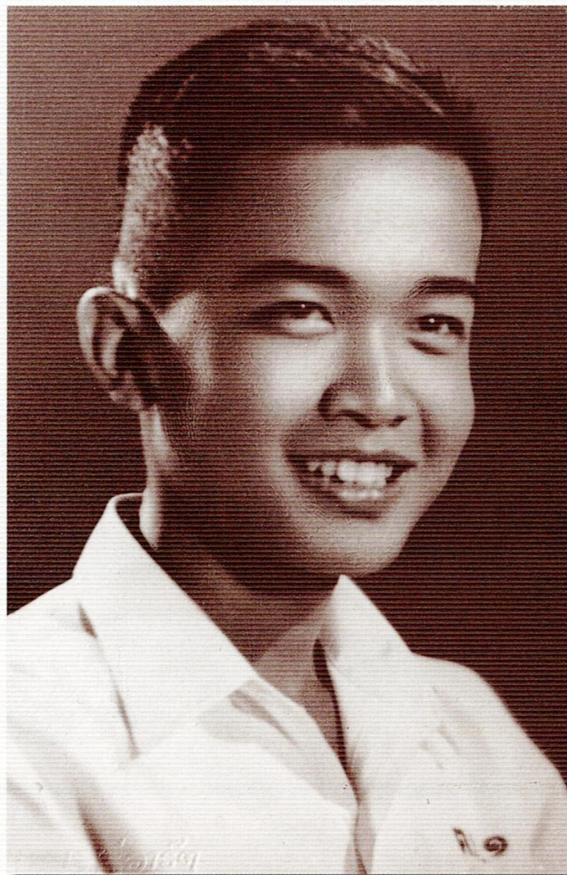


อาจารย์วุฒิชัยเข้ารับการรักษานานประมาณ ๑ สัปดาห์ โดยได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างดีจาก นพ. ปัญญ์ บูรณศิริ แพทย์ทางประสาทอายุรศาสตร์ จนอาการกลับคืนสู่ปกติ และเตรียมตัวกลับไปรักษาต่อที่บ้าน แต่เนื่องจากอาจารย์ต้องเปลี่ยนสายท่ออาหารที่หน้าท้องใหม่ จึงมีผลให้ต้องมีการผ่าตัดหน้าท้อง และรักษาตัวต่อเนื่องกันมานานอีก ๓ เดือน โดยได้รับการเอาใจใส่ดูแลอย่างดีจาก นพ. ยงค์ รงค์รุ่งเรือง แพทย์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านติดเชื้อ และต่อมาได้ย้ายกลับไปรักษาต่อที่โรงพยาบาลศิริราชอีก ๒ เดือน จนกระทั่งสุขภาพของอาจารย์ดีขึ้น จึงได้รับอนุญาตให้กลับไปพักรักษาตัวที่บ้าน เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๗ และเป็นการกลับบ้านครั้งสุดท้ายของอาจารย์จากการรักษาครั้งที่สอง

อาจารย์พักอยู่บ้านได้เพียง ๑ สัปดาห์ เกิดมีอาการผื่นแดงขึ้นบริเวณหน้าท้อง จึงได้นำส่งโรงพยาบาลศิริราช แพทย์ตรวจพบว่าเป็นเพียงอาการติดเชื้อจากแบคทีเรียเท่านั้น และได้รับยามารักษาต่อที่บ้าน และอาการก็หายไปได้วันรุ่งขึ้นโดยไม่ต้องพักรักษาตัวที่โรงพยาบาล แต่ต่อมาอีกประมาณ ๑ สัปดาห์ เกิดมีอาการบวมที่ต้นขาขวา โดยไม่มีสาเหตุ อาการบวมโตค่อนข้างเร็ว จึงได้พาไปพบแพทย์อีกครั้งหนึ่ง เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๗ ผลจากการตรวจด้วยวิธี Ultrasound พบว่ามีน้ำอยู่ภายใน แพทย์จึงได้กรีดแผลเพื่อดูดเอาก้อนเลือดที่ช้ำออกได้ปริมาณเพียงเล็กน้อย ต่อจากนั้นอาจารย์ก็มีไข้ทุกวัน แพทย์ได้พยายามค้นหาสาเหตุต่างๆ แต่ไม่พบสิ่งใดผิดปกติ

ในที่สุดจึงได้เปิดแผลเดิม เพื่อตรวจดูว่ายังมีสิ่งใดตกค้างอยู่หรือไม่ ซึ่งเป็นเหตุให้อาจารย์ยังคงมีไข้ค่อนข้างสูง และพบว่ามีกล้ามเนื้อตายอยู่อีก ๑ มัด คุณหมอจึงจำเป็นต้องผ่าตัดเอากล้ามเนื้อตายนั้นออก มิฉะนั้นจะเกิดเป็นหนองขึ้นได้ในภายหลัง แต่เมื่อการผ่าตัดเสร็จสิ้นแล้ว แผลดีขึ้นแล้ว อาจารย์ก็ยังมีไข้สูงอยู่ทุกวัน และมีเสมหะมาก ถึงแม้จะให้ยาแก้อักเสบสลับกับยาลดไข้และเช็ดตัวอาจารย์เป็นระยะทั้งกลางวันและกลางคืน อาการไข้สูงของอาจารย์ก็ไม่มีทีท่าจะลดลงได้ แพทย์ได้ให้ยาปฏิชีวนะทุกชนิดจนถึงชนิดที่แรงที่สุดของเมืองไทยแล้ว ก็ไม่สามารถทำให้ไข้ของอาจารย์ลดลงได้อีกเช่นกัน ตลอดระยะเวลาการรักษา ได้มีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาวิชาได้ตรวจรักษาอาจารย์โดยใกล้ชิดตลอดมาระยะหลังมีอาการหัวใจโต ทำให้หอบ เหนื่อย ความดันเริ่มลดลงอีก อาจารย์ซึมมากขึ้นและไม่รู้สึกตัวเลย มีน้ำท่วมปอด และเกิดการติดเชื้อที่ปอดและที่กระแสเลือด ไตเริ่มไม่ทำงาน ความดันโลหิตลดต่ำลงตามลำดับจนไม่สามารถวัดชีพจรได้ ในที่สุดอาจารย์วุฒิชัยก็ถึงแก่อนิจกรรมลงอย่างสงบ เมื่อเวลา ๐๑.๑๐ น. ของเช้าวันพุธที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ ณ ตึกอัษฎางค์ ๙ ใต้ โรงพยาบาลศิริราช สิริรวมอายุได้ ๖๑ ปี ๗ เดือน ๑๗ วัน รวมเวลาที่อาจารย์ป่วยด้วยโรคอัมพาตนานทั้งสิ้น ๑ ปี ๘ เดือน

วัยเยาว์





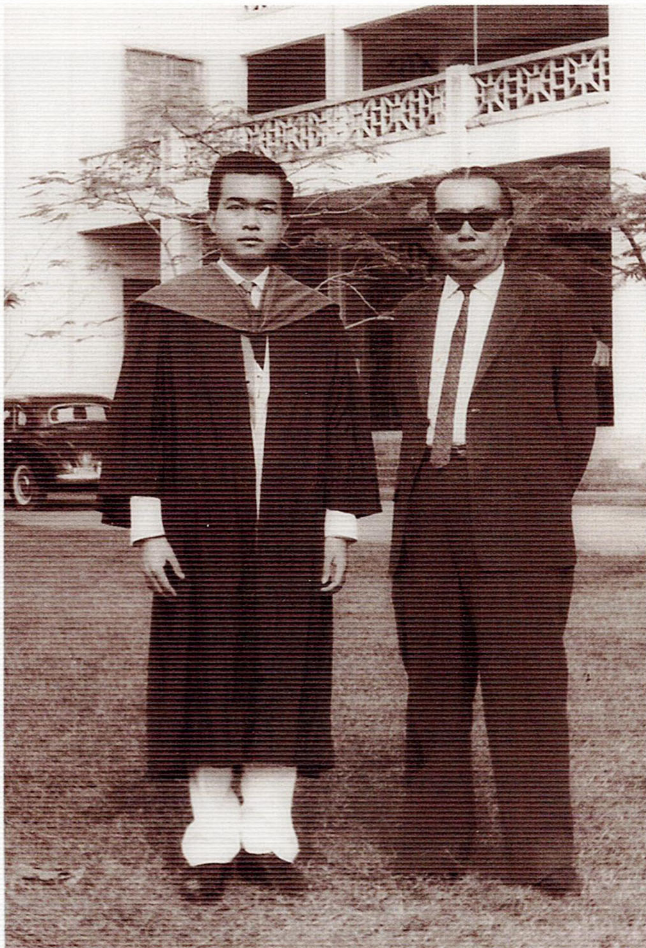
ชีวิตนักศึกษา

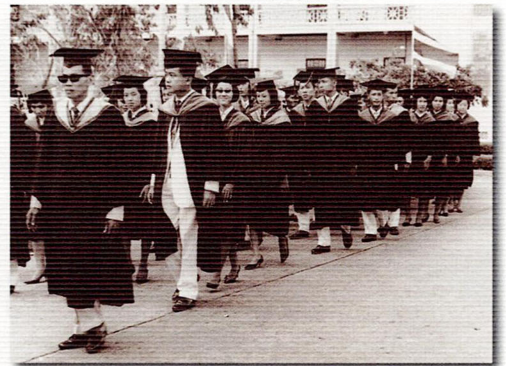


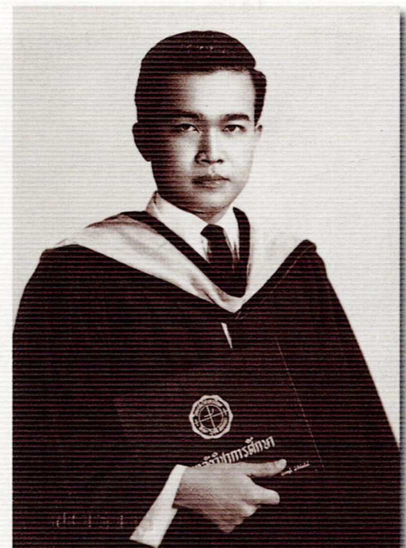


พิธีรับพระราชทานปริญญาบัตร ระดับปริญญาตรี

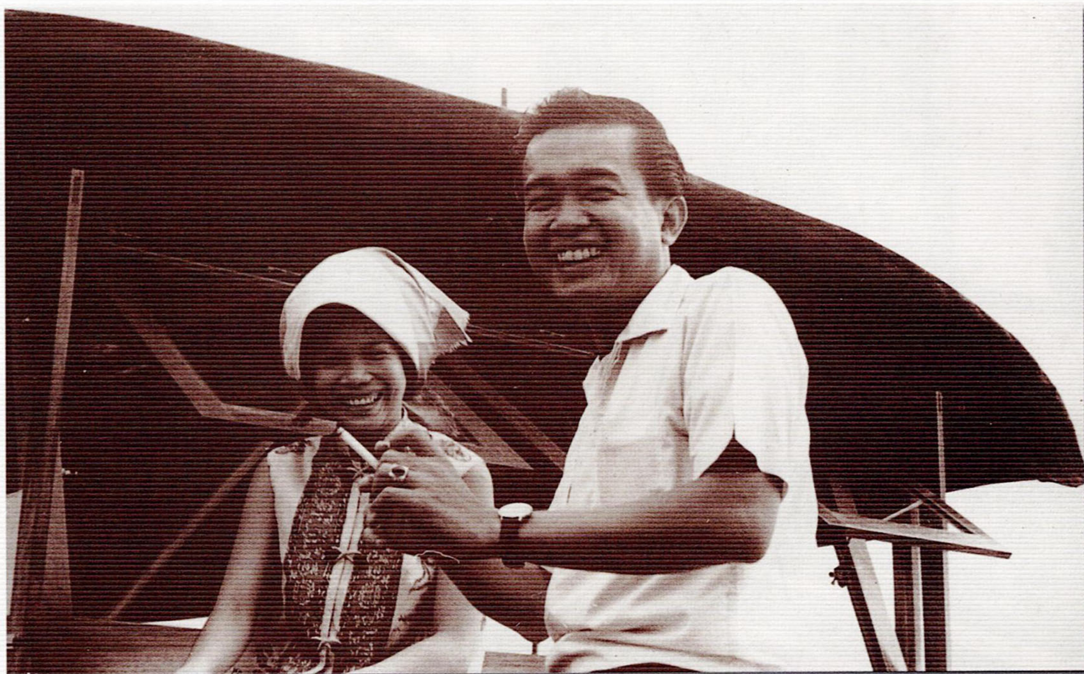






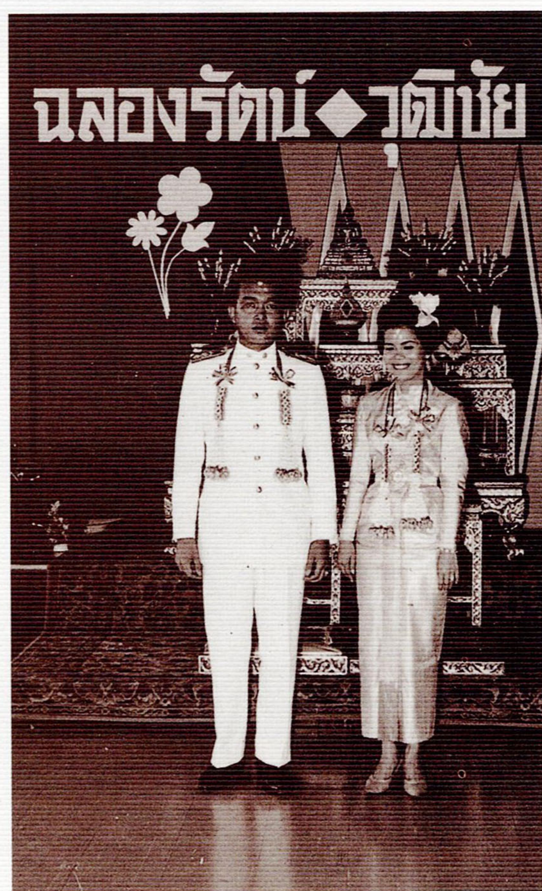


ช่วงเริ่มรู้จัก - หมั้น - วันสมรส

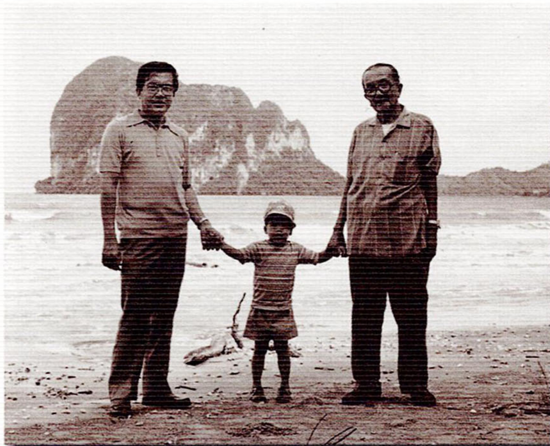


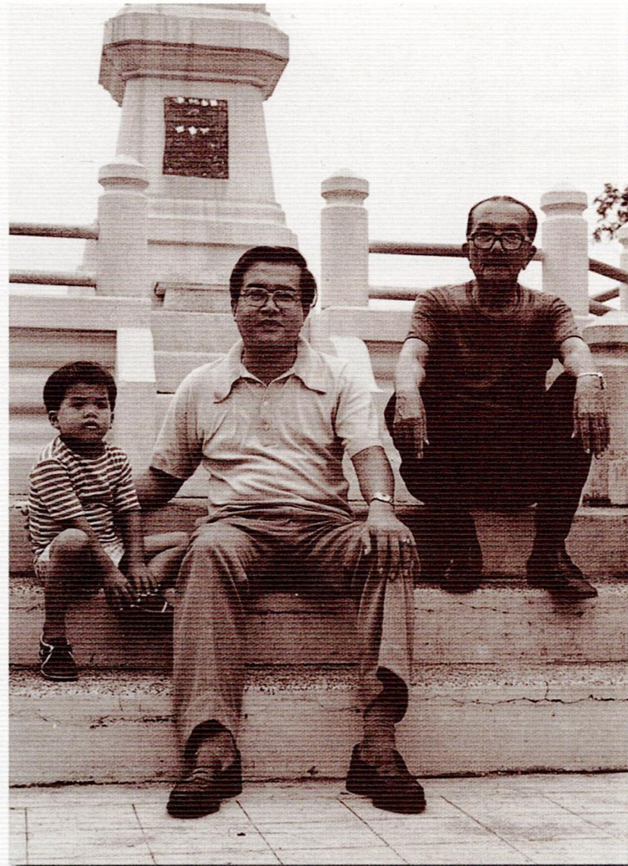




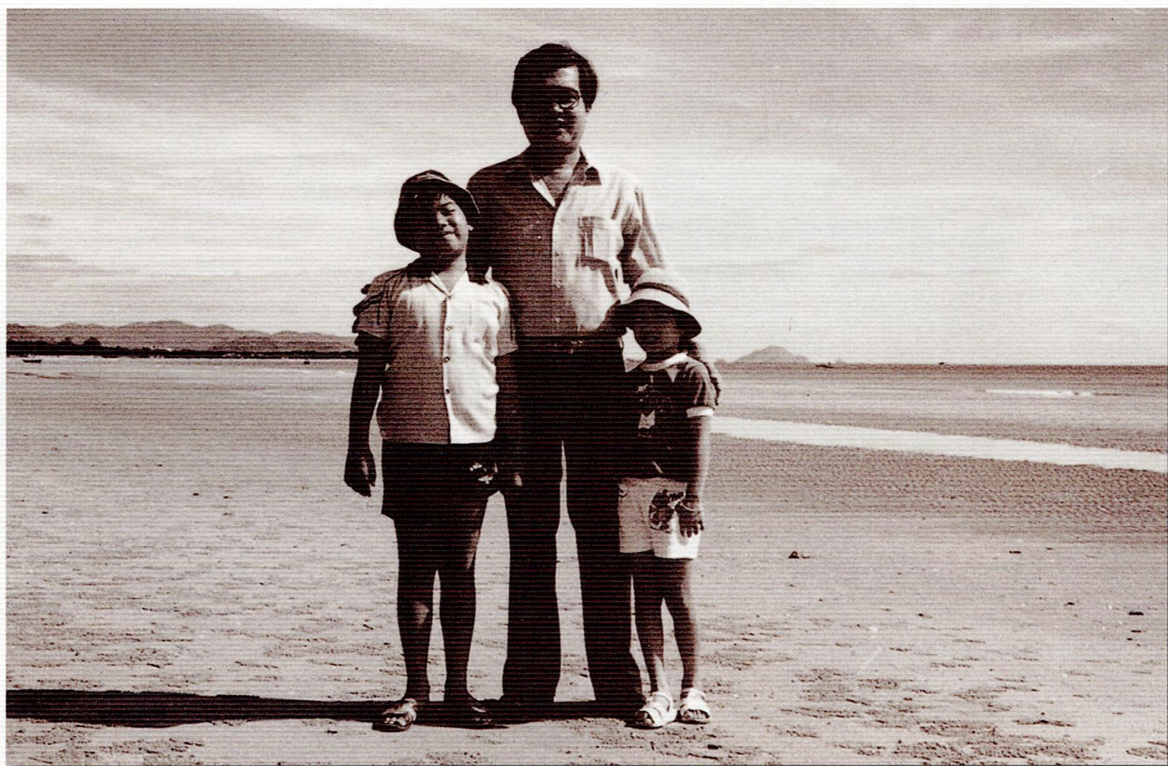


ยามพักผ่อนกับบิดา และบุตร - ธิดา

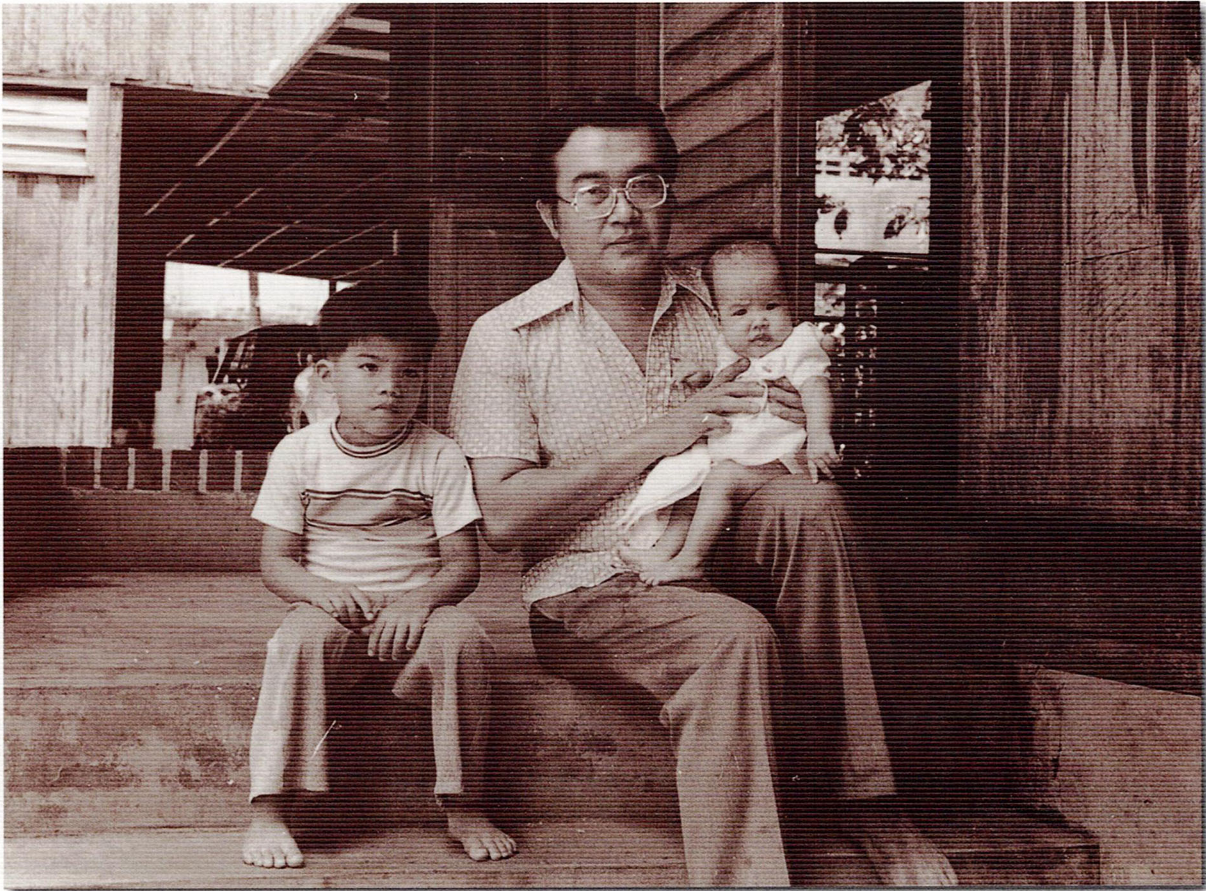


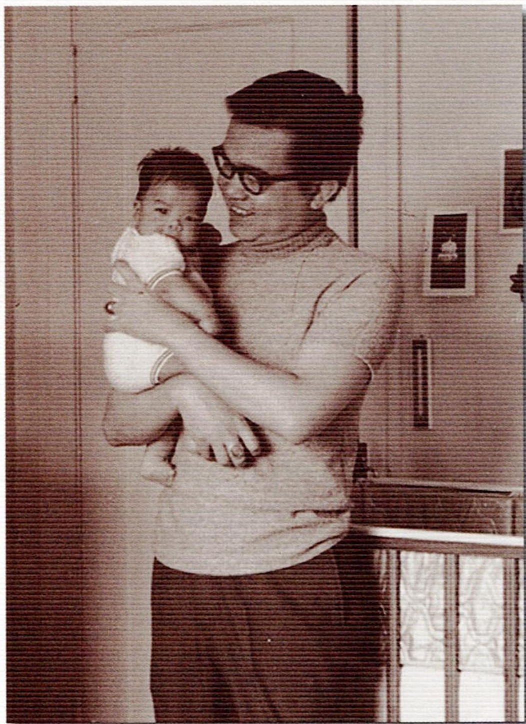


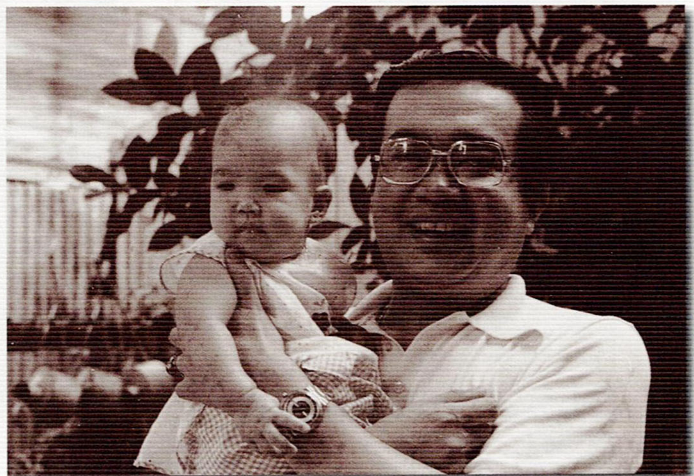




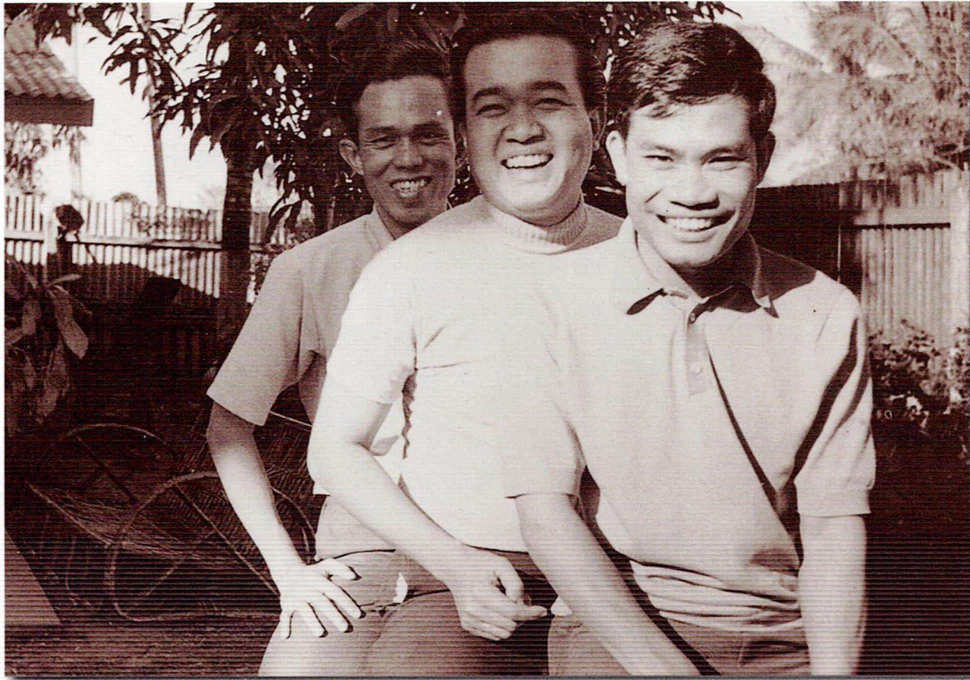
กับบุตร - ธิดา

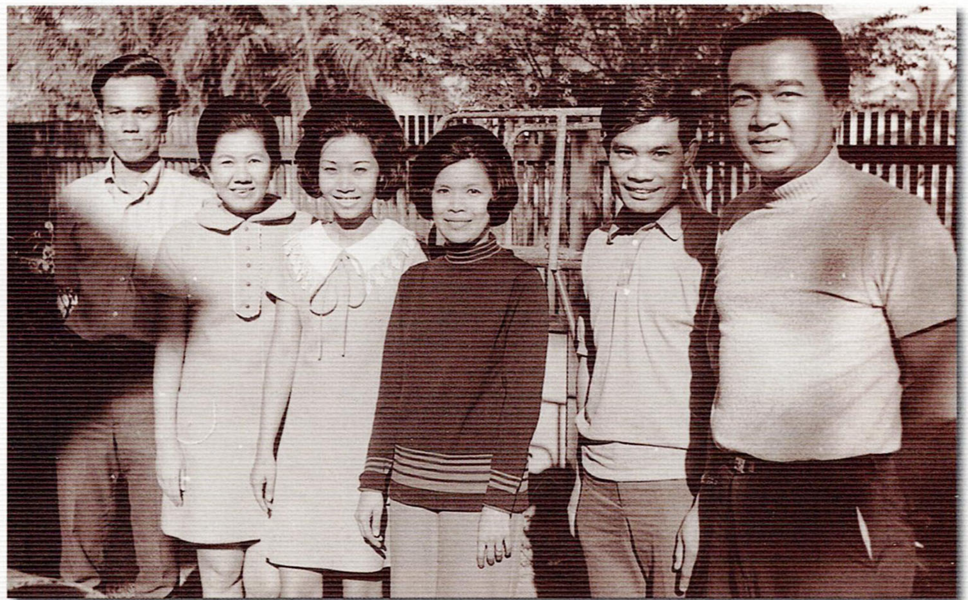






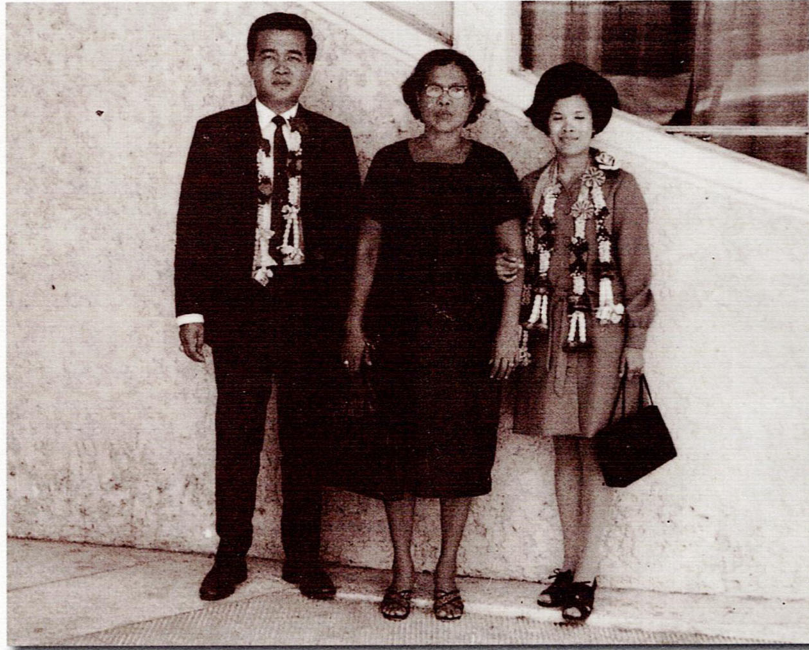
กับเพื่อนฝูง

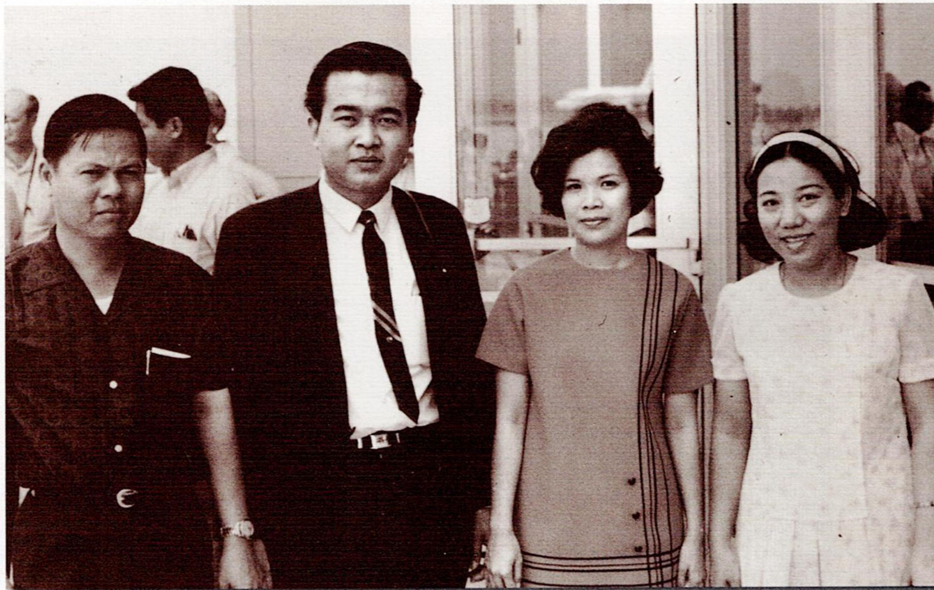






เมื่อครั้งศึกษาต่อต่างประเทศ

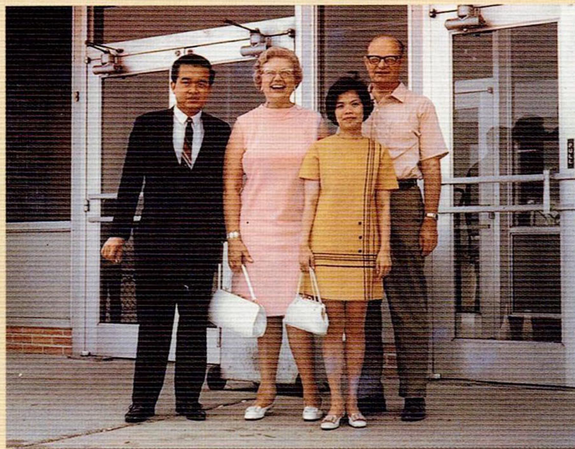




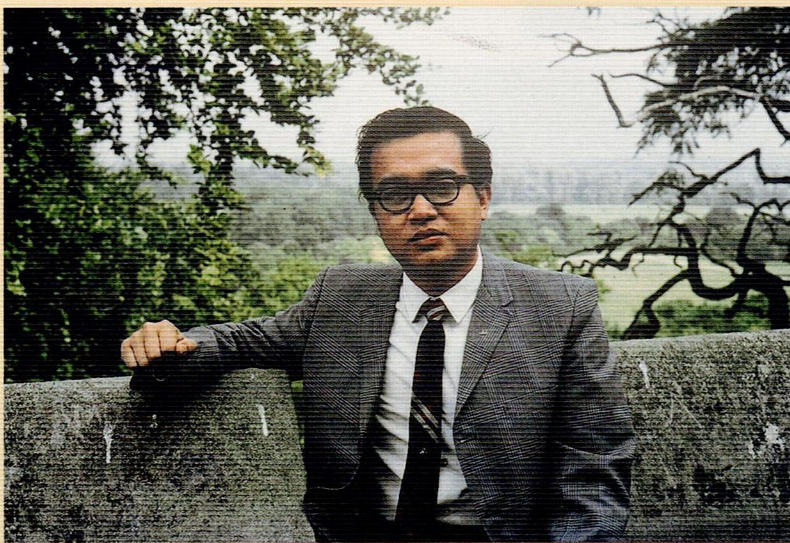


เมื่อครั้งศึกษาต่อต่างประเทศ







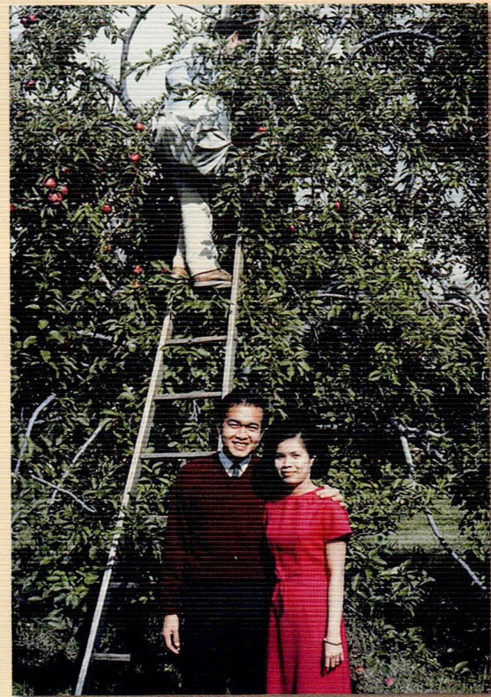


กับภรรยา ณ สถานที่ต่างๆ













กับภรรยา และบุตร - ธิดา











กับพี่ๆ เนื่องในโอกาสต่างๆ



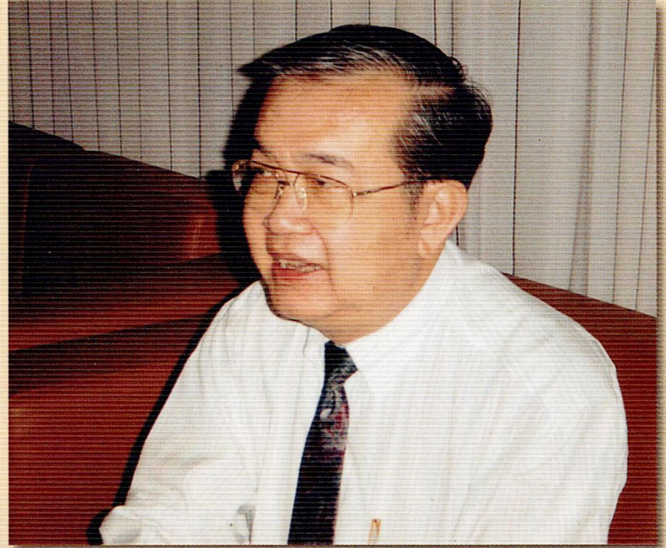




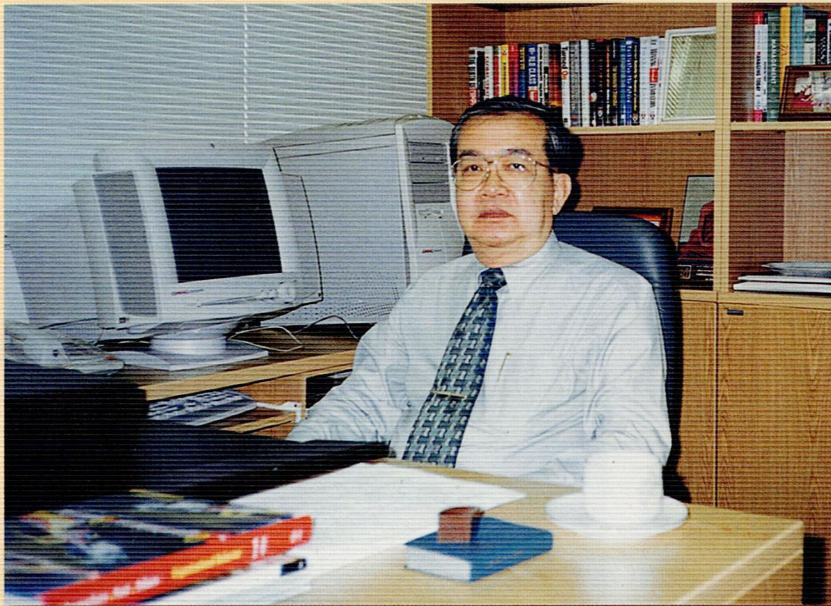




ที่ห้องทำงาน คณะบริหารธุรกิจ นิด้า

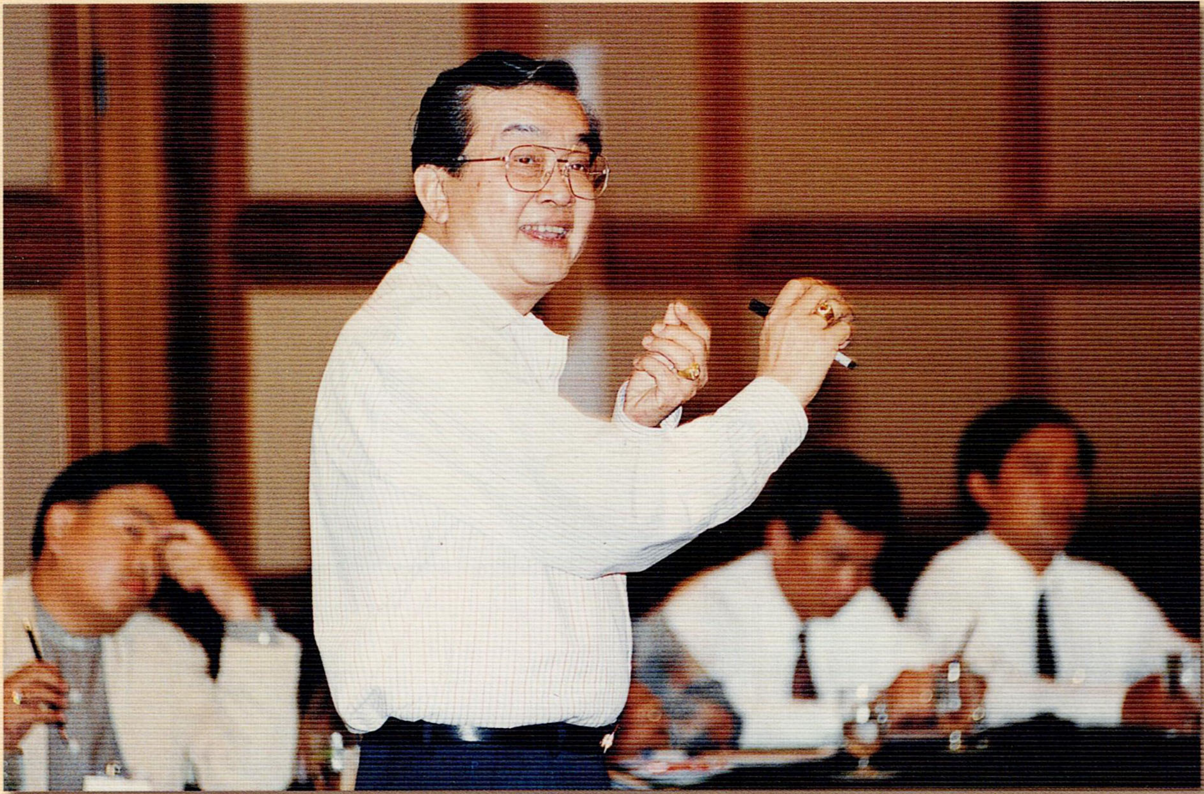








ลีลาการบรรยาย







กับคณะลูกศิษย์ นิด้า







กับคณะลูกศิษย์ นิด้า ในโอกาสสำเร็จการศึกษา





งานสังคม



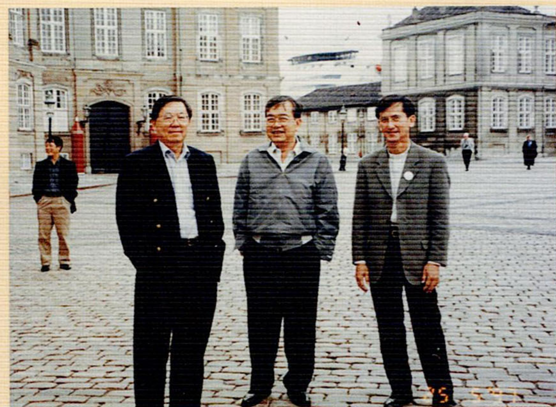


ทัศนศึกษาต่างประเทศ กับคณะอาจารย์และลูกศิษย์

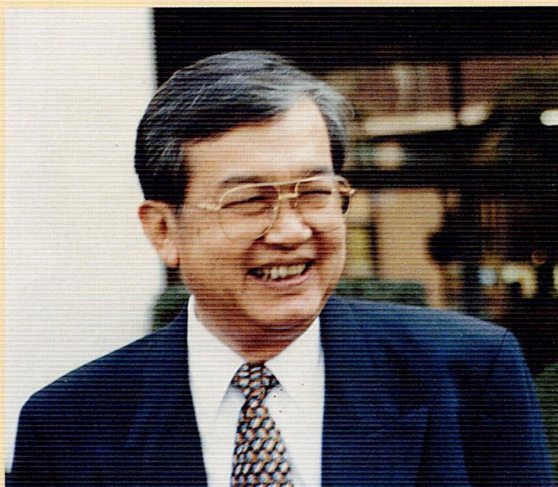













To Sir with LOVE
NIDA IMET
2530.






HOTEL GRANVIA OSAKA
20 10 '97

พิธีสวดพระอภิธรรม





พิธีสวดพระอภิธรรม







พิธีสวดพระอภิธรรม













พิธีสวดพระอภิธรรม

















พิธีสวดพระอภิธรรม



















แด่คุณครูผู้ให้ "ซึ่งความหมาย"

อันความรู้ ที่ว่ากัน นั้นหาง่าย
แต่ความหมาย แท้จริง ยิ่งยากหา
หลากความรู้ ที่สื่อสาร ผ่านตำรา
ไม่ยากหา มารองรับ ประดับกาย

เพิ่งจะมา วันนี้ ที่ประจักษ์
จะหาสัก กี่ท่านที่ ตีความหมาย
ได้ซาบซึ้ง ซึ่งคำที่ อธิบาย
วิชากลาย เป็นความรู้ เพราะ "ครู" เอย

ศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์
ศาสตราจารย์คนเดียวในประวัติศาสตร์ของคณะบริหารธุรกิจ นิด้า

ผมรู้จัก ศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์ มาเป็นเวลาประมาณ ๒๐ ปี ในฐานะที่เป็นอาจารย์คณะบริหารธุรกิจที่นิด้าด้วยกัน และท่านเป็นอาจารย์อาวุโสของคณะ

พวกเราเรียก ศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์ ว่าอาจารย์วู้ดดี้จนติดปาก ท่านเป็นอาจารย์ที่มีคุณวุฒิทางวิชาการสูงที่สุดในประวัติศาสตร์ของคณะบริหารธุรกิจ นิด้า คือเป็นศาสตราจารย์คนเดียวของคณะ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

อาจารย์วู้ดดี้เป็นอาจารย์ที่สอนหนังสือเก่งมาก มีลูกศิษย์ลูกหาทั่วประเทศ ท่านไม่ได้สอนหนังสืออยู่เฉพาะที่นิด้า แต่มักได้รับเชิญให้ไปบรรยายในองค์กรต่าง ๆ ทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัดอยู่เสมอ จนเป็นที่รู้จักดีของนักธุรกิจทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด

ถึงแม้ว่าช่วงหลัง ๆ ของชีวิต อาจารย์วู้ดดี้จะสุขภาพไม่ค่อยดี ไม่เอื้ออำนวยให้เดินทางไปสอนในต่างจังหวัด แต่อาจารย์ก็ยังพยายามสอนที่คณะบริหารธุรกิจ นิด้า ตลอดมา จนล้มป่วยหนักวันหนึ่งที่คณะ หลังจากสอนหนังสือเสร็จ

ถึงแม้ว่าความตายเป็นสิ่งที่หลีกหนีไม่พ้น แต่การที่อาจารย์วู้ดดี้ต้องจากพวกเราไปในวัยที่ถือว่ายังไม่สมควร ย่อมก่อให้เกิดความอาลัยแด่ผู้ที่เคารพรักอาจารย์วู้ดดี้

ผมได้แต่หวังว่าอานิสงส์ของความเป็นอาจารย์ที่พร่ำสอนลูกศิษย์มาตลอดชีวิต จะส่งผลให้อาจารย์วู้ดดี้ประสบแต่ความสุขสถาพรอยู่บนสรวงสวรรค์ชั่วนิรันดร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. ปรีชา จรุงกิจอนันต์)
อธิการบดีสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ระลึกถึง พี่วุฒิชัย

ผมกับพี่วุฒิชัยได้พบกันในฐานะนักเรียนทุนของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์เพื่อศึกษาขั้นปริญญาเอกที่มหาวิทยาลัยนอร์ทเวสเทินเมื่อสามสิบกว่าปีมาแล้ว ตอนนั้นผมเป็นเพียงนักศึกษาเพิ่งจบจากประเทศญี่ปุ่น ไม่เคยมีประสบการณ์ทำงานในประเทศไทย ขณะที่พี่วุฒิชัยจบปริญญาโททางบริหารธุรกิจและได้รับราชการเป็นอาจารย์มาแล้ว ผมเลยโชคดีที่ได้มีพี่ชายคนหนึ่งคอยสอนให้ผมทราบถึงชีวิตการเป็นอาจารย์ที่สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์และคอยแนะนำผมถึงวิธีการเรียนขั้นปริญญาเอก ซึ่งต้องมีเข็มมุ่งที่ชัดเจนในการจัดเลือกวิชาเรียนให้เหมาะกับวิทยานิพนธ์ที่ตนต้องการเขียน พี่วุฒิชัยเป็นนักวิชาการที่เตรียมพร้อมมากกับการทำวิจัยและสามารถจบปริญญาเอกได้ภายในเวลาเพียงสามปี ซึ่งผมเองหลังจากสามปีที่อยู่ด้วยกันยังไม่ได้เริ่มต้นเขียนวิทยานิพนธ์เลยแม้แต่บรรทัดเดียว ยังต้องระเหเร่ร่อนตามอาจารย์ที่ปรึกษาอีกถึงห้าปีกว่าจะสำเร็จการศึกษา ขณะที่อยู่ที่มหาวิทยาลัยนั้น มีคนไทยอยู่น้อยมากและต่างคนต่างมุ่งมั่นที่จะเรียนอย่างจริงจัง พี่วุฒิชัยจะมีความพร้อมกว่าคนอื่น มีพี่ฉลองรัตน์คอยดูแลเป็นกำลังใจอยู่ตลอด หลายครั้งที่ผมโชคดีได้มีโอกาสทานกับข้าวฝีมือพี่ฉลองรัตน์ เป็นความรู้สึกที่อบอุ่นเหมือนกับมีญาติพี่น้องอยู่ในต่างประเทศคอยช่วยเหลือดูแลกันและกันในยามจำเป็น

พี่วุฒิชัยกลับมาก่อนผมเกือบห้าปีและก้าวหน้าในชีวิตราชการอย่างรวดเร็วในทางวิชาการ ได้รับโปรดเกล้าฯ เป็นถึงศาสตราจารย์ ซึ่งเป็นตำแหน่งสูงสุดทางวิชาการ เป็นอาจารย์ที่สอนเก่งมาก และได้รับเชิญไปบรรยายให้แก่องค์กรภายนอกมากมาย อะไรที่เกี่ยวกับการบริหารองค์กรและคน พี่วุฒิชัยจะสามารถสอนโดยไม่มีใครเบื่อ เวลาสอนหนังสือพี่วุฒิชัยดูจะมีความสุขมาก สอนได้ทั้งวันโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ผมเองก็ได้ไปร่วมโครงการฝึกอบรมบริษัทต่างๆ กับพี่วุฒิชัยหลายต่อหลายครั้งทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด เคยถามว่าทำไมถึงทำงานสอนพิเศษหนักมาก ก็จะตอบผมง่ายๆ ว่า เป็นอาจารย์ก็ต้องหากินด้วยการสอนพิเศษเพื่อเลี้ยงดูครอบครัว ไม่เคยสนใจหรือคิดอยากทำอย่างอื่นนอกจากงานวิชาการ

ผมกระโดดออกมาจากวงการวิชาการเนื่องจากรู้ตัวว่าอยากเรียนรู้โลกของธุรกิจที่แท้จริงมากกว่าอยู่ในโลกวิชาการเพียงอย่างเดียวทำให้ห่างเหินพี่วุฒิชัยไปบ้าง แต่ก็ยังมีโอกาสได้พบกันในโครงการฝึกอบรมต่างๆ ที่ได้ร่วมกันสอนเป็นระยะ ครั้งหลังๆ ที่ได้พบกันและทานข้าวด้วยกัน ผมเริ่มสังเกตเห็นความเหนื่อยล้าในสายตาและพยายามเตือนให้ลดดื่มเบียร์ลงและรักษาร่างกายมิให้หักโหมในการสอนมากเกินไป แต่ทุกครั้งพี่วุฒิชัยมักจะหัวเราะและยิ้มแค่นๆ พูดสั้นๆ ตลอดว่ายังไหว และแล้วทุกเช้าพี่วุฒิชัยก็จะสดชื่นกระปรี้กระเปร่าพร้อมที่จะสอนต่อไปอีกตลอดทั้งวัน

พี่วุฒิชัยรักครอบครัวและเพื่อนทุกคน แต่ก็มีวิธีแสดงความรักที่ไม่เหมือนใคร จะเคารพในความคิดของทุกคน และถ้าใครไม่ฟังหรือเชื่อพี่วุฒิชัยก็เฉยจะถือว่าหมดหน้าที่ที่จะไปยุ่งกับใครและไม่ต้องการมีปากมีเสียงกับใคร ในขณะที่ผมเริ่มได้ดิบได้ดีในหน้าที่การงาน พี่วุฒิชัยก็ไม่เคยแม้แต่จะมารบกวนขอความช่วยเหลือ ได้แต่ยินดีกับความสำเร็จของรุ่นน้องคนนี้อย่างเงียบๆ

พี่วุฒิชัยเป็นนักวิชาการสมบูรณ์แบบจนวินาทีสุดท้ายของท่าน ผมขอแสดงความคารวะ และขอบคุณในความจริงใจที่มีต่อผมมาตลอด

ขอให้ดวงวิญญาณของพี่ไปสู่สุคติในสัมปรายภพ

ดร. ทนง พิทยะ

ประธานกรรมการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ศิษย์หนึ่งหน่วยกิต

อาจารย์โสภณ วงค์เพ็ญ แจ้งให้ทราบว่า ดร. วุฒิชัย จำนงค์ เพื่อนร่วมรุ่นปริญญาตรีถึงแก่อนิจกรรมเสียแล้ว ผู้เขียนใจหาย เพราะเมื่อไม่นานมานี้ ดร. ธวัช วิชัยดิษฐ์ เพื่อนกลุ่มเดียวกันก็จากไปพร้อมด้วยภริยา ซึ่งทุกคนเป็นศิษย์สนิทใกล้ชิดผู้เขียนทั้งสิ้น

ทั้ง ดร. วุฒิชัย และ ดร. ธวัช มีวุฒิพื้นฐานปริญญาตรีทางการศึกษา จากวิทยาลัยวิชาการศึกษาปทุมวัน ไปศึกษาต่อปริญญาโทและปริญญาเอกทั้งคู่ และมารับราชการที่สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์เหมือนกัน จนได้รับเลื่อนตำแหน่งสูงทั้งทางวิชาการและทางด้านบริหารของหน่วยงานแห่งนั้น

เมื่อประมาณ ๔๐ ปีมาแล้ว มีรายวิชาหนึ่งหน่วยกิต (สอนสัปดาห์ละ ๑ ชั่วโมง) ชื่อวิชา Public Administration เปิดสอนแก่นิสิตปริญญาตรีดังกล่าวอยู่ ๒ - ๓ รุ่น ผู้เขียนได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ดูแลการเรียนการสอนวิชานี้ ธวัชกับวุฒิชัยเป็นรุ่นแรกที่เลือกเรียน มักนั่งข้างหน้า ดูทีท่าเอาใจใส่มากเป็นพิเศษ บรรดานิสิตที่เลือกเรียนวิชานี้ภายหลังปรากฏรายชื่ออยู่ในหนังสือ "ครบรอบ ๒๐ ปี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์" ว่าเป็นนักศึกษาคณะรัฐประศาสนศาสตร์ พ.ศ. ๒๔๙๙ - ๒๕๒๘ ประมาณ ๒๐ คน หลายปีต่อมามีหลายคนที่ได้รับราชการเป็นผู้บังคับบัญชาระดับกรมขึ้นไป ศิษย์เหล่านี้ได้รับราชการเป็นกำลังของบ้านเมือง ไม่ว่าสมัยอมาตยาธิปไตยซึ่งดับสูญไปแล้ว ด้วยอำนาจฝีมือของกลุ่มพ่อค้านักธุรกิจ ซึ่งเข้าแทนที่ หรือในปัจจุบัน ทราบข่าวว่า**ศิษย์หนึ่งหน่วยกิต**ชุดนั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยรัฐมนตรีก็มีเหมือนกัน

มีผู้ตำหนิว่าวิชาหนึ่งหน่วยกิตของผู้เขียนเป็น "วิชาเถื่อน" เพราะเกิดขึ้นในช่วงเวลาแห่งความเปลี่ยนแปลงขององค์กร จากกรรมการบริหารที่เกิดจากกฎหมายย่อย มาเป็นกรรมการที่เกิดจากกฎหมายใหญ่ สมัยก่อนสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรกำหนดรายวิชาเรียนได้ง่ายและรวดเร็ว ผลดีก็คือทำให้ทันสมัยเสมอ ผู้บริหารคงติดความเคยชินมา

ผู้เขียนคิดว่าศิษย์ที่มาเลือกเรียนวิชานี้ เหมือนดอกบัวชูดอกสลอนเหนือน้ำ เป็นที่จับตาจับใจ หากมีส่วนเกิดและเติบโตจากโคลนตม คือ "วิชาเถื่อน" ที่ผู้เขียนรับผิดชอบอยู่บ้าง ผู้เขียนก็ดีใจ และหาก ดร. วุฒิชัย ดร. ธวัช ได้ทราบด้วยญาณวิถีว่าครูมีความสุขจากผลงานที่ศิษย์ได้ทำไว้มากมายระหว่างมีชีวิตอยู่ ก็ย่อมเป็นส่วนหนึ่งของบุญกุศลที่จะช่วยนำศิษย์ไปสู่สุคติ

อาจารย์เผดียง พัฒนพิชัย

คำไว้อาลัย

แด่

ศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์

ผมถือว่าโชคดีที่ครั้งหนึ่งได้มีโอกาสรู้จักและร่วมงานกับ ศ. ดร. วุฒิชัย จำนงค์ ที่คณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) เราเป็นอาจารย์รุ่นแรกๆ ของคณะบริหารธุรกิจของสถาบันฯ ที่ได้รับทุนการศึกษาจาก Ford Foundation ให้ไปศึกษาในระดับปริญญาเอกที่มหาวิทยาลัยในประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อกลับมาสอนในหลักสูตรบริหารธุรกิจในระดับปริญญาโท (MBA.) ที่สถาบันฯ

จากการที่เราได้ทำงานร่วมกันทั้งในด้านการเรียนการสอนที่สถาบันฯ และการฝึกอบรมในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน ศ. ดร. วุฒิชัย กับผมจึงมีความสนิทสนมกันมาก และความสนิทสนมนี้ได้ขยายไปถึงครอบครัวของเราทั้งสองด้วย ผมจำได้ว่าลูกของเราเมื่อตอนที่ยังเป็นเด็กเล็กๆ อยู่ ก็ได้เรียนที่โรงเรียนสุดนรี ซึ่งอยู่ใกล้กับสถาบันฯ ด้วยกันอีกด้วย

ศ. ดร. วุฒิชัย เป็นอาจารย์ที่มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญในการสอนและการวิจัยในสาขาวิชาที่ท่านรับผิดชอบ คือ การบริหาร การจัดองค์การ และพฤติกรรมศาสตร์ อย่างหาตัวจับได้ยาก ท่านได้เขียนหนังสือตำราที่มีคุณภาพสำหรับวิชาการสาขานี้ไว้หลายเล่ม นับว่าท่านเป็นปูชนียบุคคลท่านหนึ่งในวงการการศึกษาโดยแท้ เมื่อผมได้ลาออกจากสถาบันฯ เพื่อประกอบอาชีพอื่นแล้ว เราก็ยังคงสนิทสนมกันอยู่ และผมยังคอยติดตามผลงานทางวิชาการของท่านด้วยความชื่นชมอยู่เสมอ

ดังนั้น เมื่อผมได้รับทราบข่าวว่า ศ. ดร. วุฒิชัย ได้ถึงแก่อนิจกรรมเมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๔๗ จึงมีความอาลัยเป็นอย่างยิ่ง เพราะการจากไปของ ศ. ดร. วุฒิชัย มิใช่เป็นการสูญเสียเฉพาะครอบครัว ญาติมิตร และลูกศิษย์ของท่านเท่านั้น แต่ยังเป็นการสูญเสียบุคคลที่มีคุณค่าต่อวงการศึกษาของประเทศไทยอีกด้วย

ด้วยอำนาจแห่งกุศลผลบุญและคุณงามความดีที่ ศ. ดร. วุฒิชัย ได้บำเพ็ญสะสมไว้โดยตลอดชีวิตของท่าน อีกทั้งกุศลผลบุญที่ครอบครัว ญาติมิตร ผู้ที่เคารพนับถือ และลูกศิษย์ของท่านได้บำเพ็ญอุทิศให้ จงรวมกันเป็นพลวปัจจัยนำดวงวิญญาณของท่านไปสู่สุคติเสวยสุขในสัมปรายภพชั่วกาลนาน

(ดร. มารวย ผดุงสิทธิ์)

คำไว้อาลัย

อาจารย์วุฒิชัยเป็นอาจารย์ที่ถ่ายทอดเนื้อหา สาระ และแก่นแท้ของวิชาพฤติกรรมองค์กรเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ลูกศิษย์ทั่วประเทศได้เป็นอย่างดี นอกจากนั้นยังเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษที่หยั่งรู้คุณลักษณะ (Traits) ที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในของบุคคลที่ไม่ได้แสดงออกให้เห็น การจากไปของอาจารย์วุฒิชัยจึงเป็นการสูญเสียอาจารย์ที่เป็นกำลังสำคัญของชาติอย่างน่าเสียดาย ขอให้วิญญาณอาจารย์จงไปสู่สุคติธรรม

รองศาสตราจารย์ ดร. นิกร วัฒนพนม

ในความทรงจำ แด่ ศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์

พวกเรายังคงทำใจค่อนข้างลำบากต่อการจากไปของอาจารย์วู้ดดี้ที่เคารพรัก พวกเรา ๕ คน (ดร. วุฒิชัย ดร. ผลิน ดร. บุญชัย รศ. วัฒนา และแอ๋ว) มักจะนัดไปทานอาหารด้วยกันเสมอ แต่ในวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๔๕ ดร. ผลิน และดร. บุญชัยไม่ได้เข้าคณะ ทำให้เหลือพวกเรา ๓ คนที่จะทานอาหารเย็นร่วมกัน ทั้งที่ในวันนั้นอาจารย์วู้ดดี้ไม่มีสอนช่วงเย็น และตั้งใจจะกลับบ้านหลังเลิกสอน แต่ด้วยความน่ารักของอาจารย์ที่เห็นว่าไม่ได้เจอกับแอ๋วมาประมาณ ๒ สัปดาห์ จึงตกลงอยู่เย็นทันทีที่แอ๋วขอร้อง

เมื่อลงไปทานข้าวพร้อมกันตอน ๕ โมงเย็น มีอาจารย์หลายท่านมานั่งทานด้วยกัน เลยทำให้ไม่ได้มีโอกาสคุยกับอาจารย์เป็นการส่วนตัวอย่างที่คิดไว้ เมื่อทานเสร็จเกือบ ๖ โมงเย็น อาจารย์ยังนั่งคุยต่อกับพวกเราที่ Office ของคณะ และได้ถามว่าอาจารย์ต้องการอะไรหรือไม่ อาจารย์ขอกาแฟจึงได้แจ้งให้เจ้าหน้าที่ดูแลให้อาจารย์ อาจารย์วัฒนากับแอ๋วขอตัวแยกย้ายไปห้องพักเพื่อเตรียมตัวสอนหนังสือ หลังจากเข้าไปห้องพักได้เพียงไม่ถึง ๑๐ นาที เมี้ยวมาที่ห้องบอกว่าอาจารย์ไม่สบายจึงออกมาดูอาจารย์ พร้อมโทรหาพี่รัตน์ ซึ่งพี่รัตน์ได้แจ้งว่าหมอให้หาน้ำหวานให้อาจารย์ทาน ตอนนั้นอาจารย์ยังรับทราบและดูดน้ำหวานได้ตามที่บอก ขณะนั้น อาจารย์วัฒนาติดต่อรถพยาบาลจากโรงพยาบาลเวชธานีให้มารับที่คณะ ระหว่างรอ ดร. ประดิษฐ์ (วิธิ) เมี้ยว อ๊อด เอ๋ ทองมา แจ้ง สุวิทย์ และกุ๊ก ได้ช่วยกันดูแลอาจารย์อย่างดี คุณชนิดาได้ไปกับรถพยาบาลส่งอาจารย์ด้วย คืนนั้นพวกเรางดการสอน จากนั้นพี่รัตน์ น้องปั้น น้องปุ้ม ตามมาที่โรงพยาบาลหลัง ๓ ทุ่ม ดร. ชัยรัช ดร. ถกล ตามมาสมทบ รวมทั้งนักศึกษาที่ทราบข่าวมาเยี่ยมอาจารย์หลายคน

พวกเราไม่คาดคิดว่าจะเกิดเหตุการณ์กะทันหันเช่นนี้กับอาจารย์มาก่อนเลย บ่ายวันนั้นได้ทราบว่าอาจารย์ยังสอนหนังสือนักศึกษาอย่างสนุกสนานไม่มีอะไรผิดปกติ หงาบอกว่าอาจารย์ยังชมว่าอาหารเที่ยงที่หงาสั่งให้อร่อยดีและยังคงคุยหัวเราะเหมือนเดิม ช่วงบ่ายอาจารย์ได้แวะมาคุยกับอาจารย์วัฒนาถึงสองรอบ โดยที่อาจารย์ไม่พูดเรื่องสุขภาพเลย ทั้งที่เราทราบว่าช่วงนั้นอาจารย์เหนื่อยจากการสอนมากขึ้น แต่เราไม่คิดว่าเกิดจากอาการป่วย เคยเรียนอาจารย์ว่าไม่อยากให้อาจารย์สอนติดต่อกันวันละ ๖ ชั่วโมง แต่อาจารย์บอกว่าการได้สอนคือความสุขของอาจารย์ เราเลยไม่กล้าขัดใจอาจารย์อีก ภายหลังได้ทราบจากทองมาเมื่อนำกาแฟไปให้ที่ห้องบ่ายวันนั้นว่าอาจารย์บ่นว่า “วันนี้เหนื่อยจัง” พวกเราเสียใจมากที่อาจารย์ไม่บอกพวกเราเลย ทำให้คิดว่าอาจารย์เพลียจากการสอนเหมือนทุกครั้ง แทนที่เราจะได้ดูแลพาอาจารย์ไปโรงพยาบาล

หลังจากวันนั้นอาจารย์ย้ายไปอยู่โรงพยาบาลกรุงเทพ พวกเราทุกคนได้ไปเยี่ยมอาจารย์ และอยากให้อาจารย์ได้รับรู้ว่ามีเพื่อนอาจารย์ ลูกศิษย์และผู้ที่เคารพอาจารย์มาก จนทำให้สมุดเยี่ยมมีหลายเล่ม ดอกไม้มากมายหน้าห้อง I.C.U. ต่อมาอาจารย์ย้ายไปที่โรงพยาบาลศิริราช พวกเรายังได้ไปเยี่ยมอาจารย์อยู่เสมอ บางครั้งอาจารย์ทำปากเหมือนจะคุยด้วย และอาจารย์มีการโต้ตอบตามคำสั่งของพยาบาลที่ดูแลได้ดีพอควร อาจารย์มีอาการดีขึ้นจนได้กลับมารักษาต่อที่บ้าน ทำให้พวกเราต่างคิดว่าอาจารย์ต้องดีขึ้นมากพอที่เราจะพาอาจารย์ไปทานอาหารร้านโปรดของพวกเราได้ในไม่ช้า ครั้งหนึ่งเมื่อได้ไปเยี่ยมอาจารย์ที่บ้าน พี่รัตน์โทรมาบอกว่าอาจารย์

น้ำตาไหลตอนลากลับ ช่วงหลังอาจารย์เข้า - ออกโรงพยาบาลเป็นระยะและก่อนอาจารย์จะเข้าโรงพยาบาลครั้งสุดท้าย ๒ วัน ได้ไปเยี่ยมอาจารย์ที่บ้าน ยังมีความหวังว่าอาการจะค่อยพัฒนาดีขึ้นเรื่อยๆ อีกครั้ง และในวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๔๗ ได้ไปกราบอาจารย์เป็นครั้งสุดท้าย

นอกเหนือจากความเก่งกาจทางวิชาการของอาจารย์อย่างที่ทุกคนรับทราบและภาคภูมิใจ ตลอดจนการเป็นศาสตราจารย์คนแรกและคนเดียวของคณะบริหารธุรกิจ NIDA ความประทับใจที่พวกเรามีต่ออาจารย์จะยังคงมีอยู่ในใจพวกเราเสมอ ไม่ว่าจะเป็นคำแนะนำที่ดีให้แก่พวกเราเสมือนพี่ชายใหญ่ของพวกเราเสมอ หรือการได้พูดคุย ปรับทุกข์สุขระหว่างกัน หรือความสนุกสนานในการเสาะแสวงหาร้านอร่อย ถึงแม้บางครั้งเราจะหาร้านไม่เจอ ครั้งหนึ่งกว่าจะได้ทานอาหารเที่ยงเกือบบ่ายสาม หรือการสังสรรค์ของชมรมเจ้าพระยาปาร์คของพวกเราที่มีพี่นิรันดร์ อาจารย์พรสิริ และอาจารย์สุวินัยมาร่วมด้วยก็ตาม

นอกจากการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตการทำงานแล้ว เราภาคภูมิใจในชีวิตครอบครัวของอาจารย์ที่มีความอบอุ่นมาก อาจารย์รักพี่รัตน์มากและเล่าให้เราฟังเสมอ รวมทั้งน้องปั้น น้องปุ้มที่เป็นความภาคภูมิใจที่สุดของอาจารย์ พวกเราคิดว่าหลานทั้งสองถอดความเก่งมาจากอาจารย์ได้อย่างครบถ้วน

พวกเราหวังว่าอาจารย์คงได้ทราบถึงความรัก ความเคารพของทุกคนที่รู้จักอาจารย์มีต่ออาจารย์อย่างมากมาย ทั้งที่โรงพยาบาล งานศพ จนถึงวันนี้พวกเรายังทำใจไม่ค่อยได้ที่จะไปทานร้านโปรดของพวกเราโดยไม่มีอาจารย์ อาจารย์คงทราบว่าเรายังพูดถึงอาจารย์เสมอ อยากให้มีวันที่อาจารย์บอกเราว่า หลังจากอาจารย์เกษียณ วันไหนเรานัดไปทานข้าวข้างนอก โทรบอกด้วยอาจารย์จะขับรถมาหาเพียงเพื่อมาคุยและทานข้าวด้วยกัน

นับเป็นการสูญเสียครั้งสำคัญของ NIDA และของเรา พวกเราทุกคนคิดถึงและเคารพรักอาจารย์มาก

ด้วยความเคารพรักนับถือและระลึกถึงอยู่เสมอ

รองศาสตราจารย์วัฒนา ณ ระนอง

รองศาสตราจารย์ ดร. ผลิน ภู่จรูญ

อาจารย์นราทิพย์ ทับเที่ยง

คำไว้อาลัย

ผมจำได้ว่าในวันแรกที่เข้ามาในคณะบริหารธุรกิจราวกลางเดือนตุลาคม ปี ๒๕๓๙ คณบดีได้พาผมเข้าไปในห้องของอาจารย์วุฒิชัย และแนะนำว่าท่านเป็นศาสตราจารย์ท่านเดียวของคณะ ความภูมิใจของคณะนี้ได้ประจักษ์กับตัวผมหลายต่อหลายครั้งในเวลาต่อมา...

ผมได้มีโอกาสได้พูดคุยกับอาจารย์มากขึ้น ครั้งเดินทางไปญี่ปุ่นกับนักศึกษา Executive MBA - 9 ซึ่งเป็นการเดินทางไปต่างประเทศครั้งสุดท้ายของอาจารย์ และเป็นการเดินทางไปต่างประเทศกับนักศึกษาเพียงครั้งเดียวของผมตามตำแหน่งหน้าที่ อาจารย์วุฒิชัยท่านสามารถนั่งชั้นหนึ่งหรือชั้นธุรกิจได้ แต่ในขณะนั้นผมเป็นอาจารย์คนเดียวที่นั่งชั้นประหยัดเพราะตามตำแหน่งหน้าที่ยังนั่งชั้นธุรกิจไม่ได้ แม้กระนั้นท่านก็ได้บอกหัวหน้าทัวร์ว่าไม่ต้อง upgrade ท่านไปนั่งชั้นหนึ่งแต่ให้ upgrade อาจารย์บุญชัยมานั่งชั้นธุรกิจ ถึงแม้เหตุการณ์นั้นไม่ได้เกิดขึ้น แต่หัวหน้าทัวร์ก็มาเล่าให้ผมฟัง ผมรู้สึกซาบซึ้งกับความหวังดีของท่าน อาจารย์ยังได้แนะนำผมให้รีบทำตำแหน่งวิชาการโดยเร็วเพราะคนเรามีไฟในบางช่วง ควรใช้เวลานั้นให้เป็นประโยชน์อย่างที่สุด เมื่อเวลาผ่านไปผมรู้สึกว่าที่ท่านพูดนี้เป็นความจริง อาจารย์วุฒิชัยยังเป็นคนช่างสังเกตและเห็นในสิ่งที่คนทั่วไปไม่เห็น ตอนที่เราไปสอบปากเปล่านักศึกษาที่กาญจนบุรี ตอนเช้าๆ ผมกับอาจารย์ออกมาเดินที่หน้าโรงแรมพบคนสวนกำลังรดน้ำโดยการฉีดน้ำในระดับพื้นเพื่อกวาดเอาใบไม้ออกไป เป็นการยิงทีเดียวได้นกสองตัว คือรดน้ำและกวาดใบไม้ด้วย อาจารย์วุฒิชัยได้เห็นและชื่นชมให้ผมฟังว่า นี่แหละคือเทคโนโลยีชาวบ้าน ท่านยังแนะนำหลักเกณฑ์คร่าวๆ จากประสบการณ์หลายอย่าง อันนี้เป็นอันที่เกิดจากการให้คำปรึกษากับอาจารย์ที่ต้องการจะลาออกจากราชการไปทำงานเอกชน อาจารย์ได้ให้คำแนะนำว่า ถ้าหากอายุยังไม่ถึง ๔๕ ปี ก็สามารถลาออกไปทำงานเอกชนได้ ถ้าเกินก็ควรอยู่เป็นอาจารย์ต่อไป ยังมีอีกมากมายที่อาจารย์ได้คุยกับผม ตั้งแต่ประสบการณ์ของอาจารย์ในการเรียนปริญญาเอก การสอน ฯลฯ ล้วนแล้วแต่เป็นประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ทั้งสิ้น ผมเสียดายที่เราได้สูญเสียคนที่เก่งที่สุดคนหนึ่งในแผ่นดินนี้ไป แต่อาจารย์วุฒิชัยยังอยู่ในความทรงจำของผมตลอดไป

รองศาสตราจารย์ ดร. บุญชัย หงส์จารุ

อาลัย ศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์

ผมยังจำวันนั้นได้...วันที่ท่านอาจารย์วุฒิชัยล้มป่วยฉับพลันด้วยเส้นเลือดในสมองแตก ท่านพึ่งเสร็จงานสอน กำลังนั่งพักที่สำนักงานคณะบริหารธุรกิจ ชั้น ๘ อาคารอเนกประสงค์ก่อนที่จะขับรถกลับบ้านตามปกติ เหตุการณ์ก็ได้เกิดขึ้นอย่างกะทันหัน วันนั้นผมมีงานสอนภาคค่ำที่นิด้า พอเดินทางไปถึงนิด้าก็ขึ้นลิฟต์ไปห้องเรียนที่ชั้น ๙ อาคารอเนกประสงค์ จึงทราบข่าวว่าอาจารย์ล้มป่วยกะทันหันและอาการรุนแรงมาก ผมตกใจและเป็นห่วงอาการของท่านมาก จึงขออนุญาตลูกศิษย์งดการเรียน การสอน และรีบเดินทางไปโรงพยาบาลเวชธานีทันที เพื่อดูอาการและตั้งใจจะไปให้กำลังใจแก่ท่านอาจารย์และครอบครัว

หลังจากวันนั้น ผมนึกลำดับเหตุการณ์ก็รู้สึกเสียดายมากที่ได้สูญเสียท่านอาจารย์ไป ท่านมีอาการป่วยมาก่อนหลังจากท่านพักฟื้นสุขภาพสักพัก จนสุขภาพบรรเทาขึ้น ด้วยความที่ท่านรักที่ได้เป็นอาจารย์ รักที่ได้สอนหนังสือก็ได้กลับมาสอนอีก ท่านได้ขอให้ผมช่วยแบ่งภาระงานสอน ซึ่งผมก็ยินดีที่ได้มีโอกาสได้ร่วมสอนกับท่านในวิชา Organizational Change and Innovation ในหลักสูตร Executive MBA. ช่วงนั้นผมก็เป็นห่วงเรื่องสุขภาพของอาจารย์และคอยเป็นเพื่อนสนทนากับอาจารย์ในเรื่องจิปาถะทั่วๆ ไป รวมถึงเรื่องสุขภาพด้วย

อาจารย์วุฒิชัยเป็นบุคคลสำคัญของนิด้า ที่ได้ทุ่มเทด้านการสอนอย่างเต็มกำลัง ท่านเป็นบุคคลที่มีความพิเศษและมีเอกลักษณ์เป็นของตัวเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพูด มุขตลกลึกๆ ที่เมื่อกลับไปขบคิดแล้วมีสาระที่น่าเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องที่เกี่ยวกับพฤติกรรมขององค์กร การบริหารการเปลี่ยนแปลง และสภาวะความเป็นผู้นำ ท่านอาจารย์วุฒิชัยเป็นอาจารย์ที่มีลูกศิษย์พูดกล่าวถึงมากที่สุด ว่าเป็นอาจารย์ที่ทำให้เขาเหล่านั้นได้เข้าใจในกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ ได้เข้าใจในพฤติกรรมของมนุษย์และองค์กร ผมยอมรับและยกย่องให้อาจารย์วุฒิชัยเป็นบุคคลสำคัญท่านหนึ่งที่เป็นผู้ที่ได้สร้างลูกศิษย์ให้ออกไปเป็นผู้นำองค์กรอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ท่านเป็น Change Agent อย่างแท้จริง

จำได้ว่าท่านอาจารย์เคยพูดติดมุขตลกตามบุคลิกเฉพาะตัวของท่านว่า “ผมอยู่นิด้ามานาน และคงเกษียณหรือไม่ก็ตายที่นี่” ก็ไม่คิดว่าจะเป็นจริง ผมขอแสดงความเสียใจและอาลัยอย่างสุดซึ้งร่วมกับครอบครัว เพื่อนคณาจารย์ ลูกศิษย์ มิตรสหายของอาจารย์วุฒิชัยในการจากไปของท่าน ผมยังคงระลึกถึงท่านและจะรักษาความทรงจำวันดีๆ ในอดีตตอนที่ท่านอาจารย์ยังอยู่กับพวกเราตลอดไป ขอให้ท่านอาจารย์ไปสู่แดนสุขาวดีไปสู่สุคติภพ

ด้วยความรัก เคารพ และอาลัยยิ่ง

ชัยรัช หิรัญยะวะสิต

(ดร. ชัยรัช หิรัญยะวะสิต)

แด่เสือใต้ - อาจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์

พี่ฉลองรัตน์ผู้เป็นภรรยาคู่ทุกข์คู่ยากของอาจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์ ได้กรุณาโทรศัพท์มาขอให้ผมช่วยเขียนเรื่องเกี่ยวกับอาจารย์วุฒิชัยผู้วายชนม์ ซึ่งผมก็ได้ตอบรับด้วยความยินดีเพราะถือว่าเป็นเกียรติอย่างยิ่งและเป็นสิ่งเดียวที่ผมพอจะทำให้กับคนที่ผมรัก เคารพ เชื่อถือนับถือและศรัทธาได้เป็นครั้งสุดท้าย

ศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์ แห่งคณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) หรือที่ใครๆ เรียกชื่อเล่นด้วยความสนิทสนมว่าวู้ดดี้หรืออาจารย์วู้ดดี้ (แต่เจ้าตัวพอใจที่จะให้ผมเรียกว่าเสือใต้มากกว่า) เป็นนักบรรยายและนักฝึกอบรมที่เป็นที่รู้จักกันมากที่สุดคนหนึ่งด้วยคุณวุฒิปริญญาเอกจากสหรัฐอเมริกาและเป็นผู้อำนวยการโปรแกรมด้านพฤติกรรมศาสตร์ของคณะบริหารธุรกิจที่นิด้า ซึ่งเมื่อสามสิบปีที่แล้วเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ของผู้บริหารประเทศและข้าราชการระดับสูงของบ้านเมืองจำนวนมาก

ผมรู้จักอาจารย์มานานกว่าสามสิบปีตั้งแต่ผมเป็นหัวหน้าศูนย์ฝึกอบรมของบริษัทเชลล์ในปี ๒๕๑๖ โดยเราทั้งสองคนได้ร่วมกันออกแบบหลักสูตรใหม่ๆ ให้กับเชลล์หลายหลักสูตรด้วยกัน ที่ผมใช้คำว่า "เราทั้งสองคน" ก็เพราะลักษณะการทำงานที่อาจารย์เข้าไปทำที่เชลล์นั้นไม่ได้เป็นแบบผู้รับจ้างกับนายจ้าง แต่เป็นการช่วยกันคิดช่วยกันทำตั้งแต่หาความต้องการในการฝึกอบรมจนถึงการออกแบบหลักสูตรแล้วดำเนินการทดสอบก่อนที่จะทำการอบรม จากนั้นก็ปรับปรุงหลังทำการประเมินผลจนได้หลักสูตรที่ดีที่สุดสำหรับพนักงานบริษัทเชลล์ในสมัยนั้นเช่นหลักสูตร Human Behavior Analysis หลักสูตร Decision Making System และหลักสูตร The Supervisory Techniques เป็นต้น บังเอิญในสมัยนั้นยังไม่มีคำว่า Synergy แต่การทำงานร่วมกันจนได้ผลงานที่เป็นเลิศนั้นก็คือ พลังร่วมของเราทั้งสองคนหรือ Synergy ที่รู้จักกันในปัจจุบันนั่นเอง

ตอนนั้น ผศ. ดร. วุฒิชัย จำนงค์ ยังหนุ่มมาก อายุประมาณ ๓๐ ก็คงแก่กว่าผมราว ๔ - ๕ ปี ขับรถเก๋งคันเล็กสีขาวไปสอนหนังสือที่เชลล์เป็นประจำ อาจารย์เป็นคนสอนหนังสือสนุก เสียงดังฟังชัด แม้จะออกทองแดงนิดหน่อยเพราะเป็นคนใต้ ที่โดดเด่นที่สุดคือมีความจำดีมากสามารถทักทายลูกศิษย์ได้อย่างเป็นกันเองจึงเป็นที่รักใคร่ของพนักงานเชลล์อย่างรวดเร็ว ส่วนตัวผมเองนั้นยอมรับว่าศรัทธาในตัวอาจารย์เป็นทุนเดิมอยู่แล้วจึงได้แอบเรียนรู้วิธีการสอนของอาจารย์ไว้มาก ยังจำได้ว่าอาจารย์ชอบยกตัวอย่างคนใกล้ตัวให้เข้าใจง่ายเช่นเล่าเรื่องตอนที่ลูกยังเล็กและตกใจเสียงฟ้าผ่า แต่อาจารย์ก็บอกภรรยาให้ทำเฉยเสียจนในที่สุดลูกก็รู้สึกว่าเรื่องฟ้าร้องฟ้าผ่าเป็นเรื่องปกติ หรืออีกเรื่องที่อาจารย์มั่นใจมากที่สุดก็คือ Socialization Process หรือกระบวนการสั่งสมทางสังคมที่อาจารย์ยืนยันว่าทารกสามารถเรียนรู้ได้ตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดา ดังนั้นหากพ่อแม่อยากให้เด็ก "ฟอร์ม" พฤติกรรมเช่นไร ก็สามารถถ่ายทอดได้โดยตรงไม่ว่าจะเป็นด้านร้ายหรือด้านดี สอนอย่างนี้คนเรียนฟังแล้วก็เข้าใจง่ายและสนุกสนานไปกับวิธีการเล่าของอาจารย์ด้วย

แม้นิสัยใจคอจะต่างกันเช่นอาจารย์ชอบกินเบียร์ส่วนผมชอบกินเหล้า อาจารย์ชอบสูบบุหรี่อเมริกันส่วนผมชอบสูบบุหรี่อังกฤษ อาจารย์เป็นคนพูดเสียงดังส่วนผมเป็นคนพูดเสียงเบาๆ และอาจารย์เป็นคนใต้ส่วนผมเป็นคนเหนือ แต่เราทั้งสองคนก็ตัดสินใจที่จะเป็นคู่หูกันในการรับจ้างบรรยายให้กับกิจการต่างๆ

โดยที่คนหนึ่งจบปริญญาเอกทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และรับราชการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย ส่วนอีกคนจบปริญญาโทบริหารธุรกิจและอยู่ในวงการฝึกอบรมของภาคเอกชน ดังนั้นเราจึงได้ใช้เวลาว่างในวันหยุดหรือตอนเย็นหรือหากจำเป็นก็ใช้วิธีลาพักร้อนเพื่อบรรยายหลักสูตรที่เราทั้งสองคนถนัดให้กับบริษัทต่างๆ โดยแบ่งหัวข้อกันสอนจนเป็นที่รู้จักกันในนามของสิงห์เหนือกับเสือใต้และได้สร้างสมประสบการณ์ให้กับเราทั้งสองคนเป็นอย่างมาก

มีอยู่ครั้งหนึ่งเราไปจัดสัมมนาด้านการพัฒนาทีมงานให้กับผู้บริหารของโรงงานทอผ้าแห่งหนึ่งแถวนครชัยศรี เป็นหลักสูตร ๒ วันกับหนึ่งคืน โดยวิทยากรต้องนอนที่บ้านพักรับรองในโรงงานด้วย ซึ่งเรารับจะช่วยกันสอนคนละครึ่งวันเพื่อไม่ให้วิทยากรเหนื่อยมากเกินไปและคนเข้าสัมมนาก็จะได้ไม่เบื่อวิทยากรด้วย แต่ปรากฏว่าอาจารย์ไปสอนไม่ได้เพราะต้องเดินทางกลับบ้านที่ภาคใต้อย่างกะทันหันเนื่องจากคุณพ่อถึงแก่กรรม อาจารย์ฝากให้ผมสอนอย่างสุดหัวใจแม้จะเหน็ดเหนื่อยเพียงใดซึ่งผมก็ทำได้ตามที่อาจารย์ตั้งความหวังไว้ เพียงแต่ต้องสอนคนเดียวอย่างว้าเหว่มาก

เราทั้งสองคนเป็นสมาชิกผู้ก่อตั้งชมรมนักธุรกิจหนุ่มซึ่งมีสมาชิกหลายสิบคนที่สนิทสนมกัน เช่น คุณประสิทธิ์ ณรงค์เดช คุณไพบูลย์ สำราญภูติ คุณอนันต์ อัศวนนท์ คุณอนันต์ธนา อังกินันท์ และคุณพอใจ ชัยะเวฬุ เป็นต้น ชมรมนี้ประชุมเดือนละหนึ่งครั้งที่ร้านจิตรโภชนา ถนนสุขุมวิท ซอย ๒๐ ของสมาชิกคนสำคัญ คือ คุณเฉลิมพล ชาญวิเศษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนักธุรกิจจากหลายสาขาให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันซึ่งก็เป็นประโยชน์มาก

ผมลาออกจากเชลล์ไปทำงานที่อิตาเลี่ยน - ไทยและปูนซิเมนต์ไทยในปี ๒๕๒๒ จึงทำให้สิงห์เหนือเสือใต้ต้องยุติบทบาทไปโดยปริยายแต่เราก็พบปะกันเป็นประจำในวงการวิชาการ โดยผมได้เชิญอาจารย์ไปบรรยายให้สมาคมวิชาชีพต่างๆ ที่ผมเป็นกรรมการเสมอหรือบริษัทไหนอยากเชิญอาจารย์ไปบรรยายแต่ติดต่อไม่ได้หรือไม่กล้าติดต่อเองเพราะกลัวถูกปฏิเสธก็ต้องอาศัยผมเป็นผู้ติดต่อให้ ซึ่งก็ได้รับความกรุณาจากอาจารย์เสมอโดยไม่ทำให้ผมต้องเสียหน้า ทำให้ยิ่งชื่นใจในความกรุณาของอาจารย์มากขึ้น ตอนหลังอาจารย์ได้งานสอนตามกิจการใหญ่ๆ ที่เป็นหลักสูตรต่อเนื่องระยะยาวเช่นที่เอสโซ่ เครือเจริญโภคภัณฑ์และการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย เป็นต้น ทำให้มีฐานะดีขึ้นจนเป็นวิทยากรคนแรกของเมืองไทยที่ขับรถเบนซ์ ๒๘๐ เอสคลาสคันงามและขับมาอวดพวกเราให้อิจฉาตาร้อนเสมอ ผมก็ได้แต่ดีใจแม้จะเป็นห่วงเรื่องสุขภาพของอาจารย์บ้างเพราะลูกศิษย์มักจะรายงานว่าอาจารย์ยังสูบบุหรี่จัดและดื่มเบียร์หนักเหมือนเดิม และเมื่อผมเตือนให้รู้จักบันยะบันยังเสียบ้างอาจารย์ก็หัวเราะเสียงดังพร้อมกับยืนยันว่าสุขภาพยังแข็งแรงดีแถมบอกว่า "ไม่ตายง่ายหรอกโว้ย" ผมยังเคยแนะนำให้ออกกำลังกายหรือพาครอบครัวไปพักผ่อนเสียบ้างในยามว่าง

แล้ววันหนึ่งผมกับภรรยาก็ได้พบอาจารย์และครอบครัวกำลังนั่งกินอาหารทะเลอย่างมีความสุขที่ร้านโกทิเจ้าอร่อยหน้าตลาดหัวหิน และเราก็ได้พูดคุยกันนานพอสมควรเพราะอาจารย์ได้เปิดเผยเรื่องที่ผมประสบอุบัติเหตุไฟไหม้ที่พัทยาให้พี่ฉลองรัตน์และลูกๆ ฟัง ก็เลยต้องตอบคำถามเพิ่มเติมหลายเรื่อง เมื่อลาจากกันแล้วผมยังบอกกับภรรยาว่าดีใจที่เห็นอาจารย์สดชื่นมีความสุขและได้พักผ่อนเต็มที่เพราะไม่อยากให้อาจารย์สอนหนักเกินไปจนลืมคุณภาพของชีวิต

ครั้งสุดท้ายผมพบอาจารย์ที่โรงแรมพาวิลเลียนริมแควรีสอร์ทที่กาญจนบุรี โดยอาจารย์ไปสอนให้บริษัทการบินไทยโดยการนำของกัปตันพิสุทธิ์ ฐิตะภาส ผมสังเกตเห็นว่าอาจารย์เดินเหมือนคนไม่ค่อยสบาย ดูร่วงโรยและผมขาวไปมาก แต่อาจารย์ก็ยังยืนยันว่าสบายดีเพียงแต่พักผ่อนน้อยไปหน่อยเท่านั้น ผมยังกระเซ้าอาจารย์เลยว่ารถเบนซ์ก็ผ่อนหมดและลูกก็เรียนจบแล้วจะสอนหนังสือไปถึงไหนกัน ดูสิเงินทองรัดตัวเสียจนเดินตัวงอเชียว อาจารย์ก็ยังหัวเราะอย่างอารมณ์ดีแถมยังชวนผมให้ไปบรรยายสั้นๆ ให้กับชาวการบินไทยอีกด้วย แสดงให้เห็นถึงความมีน้ำใจกว้างขวางในทางวิชาการและความไว้วางใจสิงห์เหนือคนนี้อย่างที่สุด

กลางเดือนกรกฎาคมปี ๒๕๔๕ ผมทราบข่าวร้ายจาก ดร. ชุมพล พรประภา ในการประชุมกรรมการสภานอกสถานที่ประจำปีของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่หัวหินว่า อาจารย์เส้นเลือดในสมองแตกจนไม่รู้สึกตัวและกำลังรักษาตัวอยู่ที่โรงพยาบาลกรุงเทพ ซอยศูนย์วิจัย พอว่างประชุมผมจึงได้โทรศัพท์ไปที่โรงพยาบาลกรุงเทพและขอพูดกับพี่ฉลองรัตน์เพื่อขอทราบอาการพร้อมกับรับปากจะไปเยี่ยมในทันทีที่กลับถึงกรุงเทพฯ แต่แล้วผมก็ตัดสินใจออกจากที่ประชุมทันทีและรีบขับรถตรงไปที่โรงพยาบาลกรุงเทพ ที่นั่นผมเห็นอาจารย์นอนเป็นเจ้าชายนิทราอยู่ในห้องไอซียูและมีสายยางห้อยเกะกะเต็มไปหมด ความที่ผมเคยนอนพักรักษาตัวอยู่ที่ห้องแบบนี้นานถึงสองเดือนจึงรู้ดีว่าไม่ควรเข้าไปใกล้ผู้ป่วย เพราะผู้ป่วยอาจติดเชื้อได้โดยง่าย ผมจึงได้แต่ยืนอยู่หน้าห้องกระจกคนเดียวมองไปที่อาจารย์พลางรำลึกไปถึงเรื่องราวในอดีตที่เคยมีชีวิตผูกพันกันมาเสมือนเป็นพี่น้องร่วมสายเลือดเดียวกัน ทำไมหนออาจารย์ถึงต้องมานอนไม่รู้สึกตัวอยู่ที่นี่ในขณะที่อีกไม่กี่วันก็จะถึงวันเกิดครบรอบหกสิบปีแล้ว ในใจผมสวดภาวนาให้อาจารย์ลุกขึ้นและกลับมีสุขภาพแข็งแรงอีกครั้งหนึ่งเหมือนที่ผมเคยพ้นจากความตายมาเมื่อเจ็ดปีที่แล้วที่โรงพยาบาลแห่งนี้ ขนาดผู้อำนวยการโรงพยาบาลยังยืนยันว่าผมมีโอกาสที่จะรอดชีวิตน้อยมากเนื่องจากถูกไฟไหม้ถึง ๓๕ เปอร์เซ็นต์และปอดบวมอย่างรุนแรง

ความที่เคยเป็นคนไข้ของโรงพยาบาลนี้มาก่อนทำให้ผมรู้ว่าค่ารักษาพยาบาลค่อนข้างแพง และที่สำคัญก็คืออาจารย์จะเบิกจากราชการได้ไม่มากนัก สิ่งที่ผมพอจะช่วยได้ก็คือฝากค่าใช้จ่ายให้กับพี่ฉลองรัตน์จำนวนหนึ่งและเชิญชวนให้คนในวงการวิชาการช่วยสมทบเป็นกองทุนค่าใช้จ่ายสำหรับอาจารย์แบบปากต่อปากไปเรื่อยๆ เมื่อใดที่ผมพอจะว่างจากการสัมมนาในต่างจังหวัด ผมก็จะไปเยี่ยมอาจารย์เสมอและดีใจที่ทราบว่าอาจารย์รู้สึกตัวบ้างเป็นบางครั้ง พี่ฉลองรัตน์และลูกสาวเล่าให้ผมฟังว่าเวลากระซิบบอกอาจารย์ว่าผมไปเยี่ยม อาจารย์ก็จะแสดงท่าทางรับทราบ ทุกครั้งผมจะแวะไปอ่านสมุดเยี่ยมและได้รู้สึกถึงความรักความศรัทธาที่เพื่อนพ้องน้องพี่ รวมทั้งลูกศิษย์หลักสูตรต่างๆ กันได้เขียนถึงอาจารย์อย่างซาบซึ้งและน่าประทับใจยิ่งนัก

พี่ฉลองรัตน์และลูกสาวได้กรุณาเล่าอาการของอาจารย์ให้ผมทราบทางโทรศัพท์มือถือเป็นระยะ จนในที่สุดก็ได้ตัดสินใจย้ายอาจารย์ไปอยู่ที่โรงพยาบาลศิริราช เพราะนอกจากจะใกล้บ้านแล้วยังสามารถประหยัดค่ารักษาพยาบาลได้มาก อีกทั้งสามารถเบิกค่าใช้จ่ายจากทางราชการได้มากขึ้นกว่าโรงพยาบาลเอกชน ผมเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการตัดสินใจและก็ได้ขออภัยที่อาจไปเยี่ยมไม่สะดวกเพราะไม่คุ้นกับเส้นทางฝั่งธนบุรีเอาเสียเลย ซึ่งพี่ฉลองรัตน์ก็เข้าใจและรับว่าจะส่งข่าวให้ทราบ บางครั้งผมก็เป็นฝ่ายโทรศัพท์ไปถามอาการบ้างหรือเมื่อไปประชุมที่สำนักงาน ก.พ. ก็จะแวะไปเยี่ยมพี่ฉลองรัตน์เพื่อสอบถามอาการของอาจารย์ จนในที่สุดพี่ฉลองรัตน์ก็แจ้งข่าวดีว่า คณะแพทย์ได้อนุญาตให้อาจารย์กลับไปพักผ่อนที่บ้านได้แล้ว ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับทุกคนรวมทั้งตัวอาจารย์เองด้วย

จนกลางเดือนมีนาคมในขณะที่ผมกำลังบรรยายอยู่ที่ต่างจังหวัด พี่ฉลองรัตน์ก็ได้แจ้งข่าวร้ายว่าอาจารย์ได้จากพวกเราไปเสียแล้วด้วยโรคติดเชื้อในสมองด้วยวัยเพียง ๖๒ ปีเท่านั้น ผมรับทราบด้วยความสงบ และได้แสดงความเสียใจกับพี่ฉลองรัตน์โดยปลอบว่าอาจารย์เขาพ้นทุกข์แล้วเหลือแต่พวกเราที่จะต้องมีชีวิตอยู่เพื่อต่อสู้และชดใช้กรรมกันต่อไป วันนั้นทั้งวันผมพยายามทำตัวตามปกติแต่คิดว่าผมคงเก็บความรู้สึกไม่อยู่เพราะลูกน้องที่ไปจัดสัมมนาด้วยกันสังเกตเห็นความผิดปกติจนได้ทราบเรื่อง จึงได้จัดการส่งพวงหรีดไปเคารพศพล่วงหน้า และเมื่อผมกลับจากการสัมมนาแล้วก็รีบไปกราบศพด้วยความรักและอาลัยอย่างยิ่ง

ศพของอาจารย์ได้รับพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าฯ รับไว้ในพระบรมราชานุเคราะห์ถึงสามวัน อีกทั้งได้รับพระราชทานโกศและฉัตรที่สวยงามสมเกียรติยศเกียรติศักดิ์ของข้าราชการระดับสูง พี่ฉลองรัตน์และลูกบอกให้ผมเข้าไปนั่งในศาลาที่เย็นฉ่ำด้วยเครื่องปรับอากาศ แต่ผมขอนั่งอยู่ข้างนอกเพื่อสงบจิตใจรำลึกถึงอดีต ผมจำได้ว่าในชีวิตไม่เคยนั่งฟังพระสวดอย่างสงบนิ่งเหมือนครั้งนี้มาก่อนเลย และบางขณะก็อดคิดไม่ได้ว่าเมื่อเจ็ดปีที่แล้วอาจารย์น่าจะเป็นคนไปงานสวดพระอภิธรรมศพของผมที่เสียชีวิตเนื่องจากอุบัติเหตุไฟไหม้มากกว่า เมื่อพักสวดผมก็จะอ่านชื่อเจ้าของพวงหรีดที่มีอยู่มากมายเต็มไปหมดอันแสดงให้เห็นถึงความดีงามที่อาจารย์ได้อุทิศให้แก่สังคมมาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ในขณะที่ผู้มาร่วมงานสวดพระอภิธรรมศพในคืนนั้นมีมากมายจากทุกวงการ ซึ่งหากอาจารย์จะมีโอกาสทราบด้วยทิพยญาณใดๆ แล้วก็คงจะดีใจไม่น้อย

คืนนั้นผมดีใจที่เห็นพี่ฉลองรัตน์มีจิตใจที่เข้มแข็งมากและลูกชายลูกสาวของอาจารย์ก็ขยันขันแข็งในการต้อนรับแขกหลายร้อยคนจนถึงกับบริการอาหารว่างด้วยตนเองอย่างไม่เหน็ดเหนื่อย ผมคิดในใจว่าอาจารย์น่าจะหมดกังวลได้แล้วเพราะทุกคนที่อยู่ข้างหลังต่างก็จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อสืบทอดเจตนารมณ์ของอาจารย์ต่อไปอย่างไม่สิ้นสุด ส่วนผมเองก็จะอุทิศตัวให้กับการสอนหนังสือต่อไปและจะต้องเตือนตัวเองเสมอว่าเมื่อสิ้นอาจารย์ไปแล้ว ผมก็จะต้องทำหน้าที่ให้ดีกว่าเดิมอีกเป็นสองเท่า เพราะอาจารย์จากผมไปแล้วแต่เสือใต้ไม่มีวันตายไปจากผม และอีกไม่นานผมก็จะตามอาจารย์ไปสอนหนังสือคู่กันเป็นสิงห์เหนือเสือใต้อีกในชาติภพหน้า

ขอให้ดวงวิญญาณอันบริสุทธิ์ของอาจารย์จงไปสู่ทิพยวิมานชั้นสูงสุดเถิดครับ ผมจะคิดถึงเสือใต้ของผมเสมอ และขอขอบคุณสำหรับสิ่งดีงามที่ได้ถ่ายทอดให้ผมจนมีวันนี้ได้อย่างมั่นใจ

อาจารย์ธีระชัย เชมนะสิริ
ผู้อำนวยการ
สถาบันกริดไทยแลนด์

คำไว้อาลัย

นิด้าไอเมท ที่ซึ่งศิษย์ได้พบอาจารย์
อาจารย์ทั้งดุ ทั้งเข้าใจยาก
แต่อาจารย์ก็เป็นที่ประทับใจ
ภายหลังจึงตระหนักว่า
ที่ดุนั้นเพราะศิษย์แรด อีกล้วนเสือ สิงห์ และกระทิง

อาจารย์สอน “พฤติกรรมองค์กร”
วิชาจำเป็นของนักธุรกิจ ช่วยให้ธุรกิจอยู่รอดและก้าวหน้า
อาจารย์ค้นคว้ามากมาย สอนให้เข้าใจง่าย
ทั้งประณีต และใส่ใจ
ศิษย์ได้เข้าใจ จึงแตกฉาน และเบ่งบาน

สอนศิษย์ให้รู้จักแยกแยะ รู้จักเปรียบ รู้จักแปล
รู้จักแน่วแน่ และแม่นยำ
ดำเนินชีวิตและการงาน
ให้หลักประกัน สู่ความรุ่งเรือง

“อีทกู๊ดฟูด วิทกู๊ดแฟรนด์”
คำพูดเต็ม เปี่ยม ความหมาย
อาจารย์พูดไว้ แสนจับใจ
อยากจะได้ มีอีกที

ขอกราบคารวะ ด้วยอาลัย
วิสุทธิ วิทยฐานกรณ์
(ศิษย์ วุฒิชัย จำนงค์)
กรรมการผู้จัดการ บริษัท น้ำมันพืชไทย จำกัด (มหาชน)

ด้วยรักและอาลัย

หลังจากที่ได้ทราบข่าวการจากไปของ **อาจารย์วุฒิชัย จำนงค์** ผมรู้สึกใจหายและเสียดาย เพราะอาจารย์สามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติได้อีกมากมาย

ผมในฐานะลูกศิษย์ของอาจารย์คนหนึ่ง (ศิษย์เก่านิด้า - ไอเมท รุ่น ๕) ได้ใกล้ชิดและคุ้นเคยในฐานะศิษย์และอาจารย์ ผมและศิษย์เก่านิด้า - ไอเมท ทุกรุ่นทุกคนชื่นชมในความดี ในความรู้ความสามารถของอาจารย์มาตลอด ท่านเป็น "ครู" ที่ "ครู" ทั้งหลายควรเอาแบบอย่าง ท่านเพียบพร้อมไปด้วยทุกๆ ด้าน เช่น ด้านวิชาการและวิธีการสอน ท่านมีความรู้และประสบการณ์เป็นเลิศ ด้านการสอนท่านก็สอนโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ไม่เคยแม้แต่จะนั่งสอนเลยสักครั้ง ท่านยืนสอนตลอดเวลา ท่านเป็นผู้เสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม เป็นที่เคารพนับถือในวงสังคม หากจะมองด้านครอบครัว ท่านก็เป็นผู้นำครอบครัวที่ดี เป็นครอบครัวที่มีแต่ความรักความอบอุ่น

ด้วยที่ **อาจารย์วุฒิชัย จำนงค์** เป็นผู้ที่ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน เสียสละ อดทน ทำงานมากจนลืมคิดถึงตนเอง อาจไม่มีเวลาดูแลสุขภาพเพียงพอจึงเป็นเหตุให้อาจารย์ด่วนจากไปก่อนเวลาอันควร ด้วยความทุ่มเท เสียสละ สร้างคุณงามความดี ที่มีต่อสังคมและประเทศชาติ หากเราเชื่อว่า "ทำดีแล้วย่อมได้ดี" จึงเชื่อได้ว่า **อาจารย์วุฒิชัย จำนงค์** ย่อมจะไปสู่ที่ที่ดี หากเชื่อว่าที่ที่ดีคือ สวรรค์หรือโลกทิพย์ ก็เชื่อว่าดวงวิญญาณของอาจารย์จะสิงสถิตอยู่ ณ สถานที่นั้นๆ ชั่วนิรันดร์กาล

นายอารีย์ ภู่สมบุญ

ประธานมูลนิธิเพื่อการพัฒนาผู้นำธุรกิจและชุมชน

ประธานรวมรุ่นศิษย์เก่านิด้า - ไอเมท ปีที่ ๒๐, ๒๑

อาลัยอาจารย์

ผมได้พบและรู้จักอาจารย์ครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๙ ครั้งที่ผมเข้ารับการอบรมในโครงการ Micro MBA รุ่นที่ ๑ ซึ่งหอการค้าจังหวัดนครราชสีมาเป็นผู้จัด โดยมีอาจารย์เป็นวิทยากรวิชาพฤติกรรมองค์กร ถึงปีนี้ พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นปีที่ ๑๘ พอดี อาจจะรู้จักอาจารย์ไม่นานเท่ากับอีกหลายๆ ท่านที่รู้จักอาจารย์ แต่ก็นับว่ายาวนานพอสมควร สำหรับการเป็นอาจารย์กับลูกศิษย์ที่ไปมาหาสู่กันสม่ำเสมอ จวบจนวาระสุดท้ายของอาจารย์

การจากไปของคนที่เรารัก เราเคารพ เราผูกพัน เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เป็นธรรมดาของมนุษย์ แม้จะเป็นความจริง แต่ก็อดที่จะรู้สึกโศกเศร้าและอาลัยมิได้ นี่ก็เป็นธรรมดาของมนุษย์เหมือนกัน อย่างไรก็ตาม หากเข้าใจเพราะมันเป็นเช่นนั้นแล ก็ไม่ต้องทำใจ แล้วเราก็สามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้เป็นปรกติ นี่เป็นหนึ่งคำสอนของอาจารย์ที่ให้ไว้เป็นมรดกทางปัญญา

มรดกทางปัญญาที่อาจารย์ให้ไว้มีมากมาย เป็นแนวความคิดอันกลั่นมาจากความรู้ทั้งชีวิตของคนเป็นครู เป็นความคิดที่ผ่านการค้นคว้าหาความรู้และไตร่ตรองถึงแก่นของความรู้นั้น ผมเคยเห็นอาจารย์อ่านหนังสือ Six Sigma ผมถามอาจารย์ว่า อ่านทำไม อาจารย์ตอบว่า ต้องเข้าใจว่าเขาคิดและทำอะไร สิ่งนี้แสดงถึงความใจกว้างของอาจารย์ที่ศึกษาศาสตร์ของสาขาวิชาอื่น เพื่อให้เข้าใจผู้อื่น และสิ่งนี้เป็นการบอกว่า โลกของการจัดการไม่เคยหยุดนิ่ง ความรู้ความคิดด้านการจัดการพัฒนาไปไม่หยุดยั้ง อาจารย์ก็ไม่เคยหยุดยั้งในการหาความรู้เพื่อพัฒนาความคิด และอาจารย์ก็คงมุ่งหวังให้ศิษย์และสังคมพึงสดับ คิดทำความเข้าใจ และพิจารณาความคิดของอาจารย์เพื่อนำไปปฏิบัติอย่างเต็มใจและอย่างมีสติปัญญา เหมือนดังวลีที่กล่าวไว้ในแนวความคิดของการจัดการแบบมีส่วนร่วม คือ ร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ ซึ่งเป็นหนึ่งในหลายๆ แนวความคิดที่อาจารย์ได้พัฒนาขึ้นมา และผมเห็นว่าแนวความคิดต่างๆ ของอาจารย์มีความลึกซึ้งเป็นธรรมชาติถึงขั้นระดับปรัชญา

มีบทเรียนหนึ่งที่อาจารย์เคยให้ผมไว้เมื่อคราวผมไปปรึกษางาน ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวกับการวางแผน งานที่นำไปให้อาจารย์ช่วยดูหนาหลายสิบหน้า อาจารย์ให้ความเห็นในภาพโดยตั้งคำถามว่า “ขอโทษนะ อย่าโกรธกัน เพราะถือว่าสนิทกัน อยากถามตรงๆ ว่า รู้ไหมว่าที่ทำมาทั้งหมดนี้ ทำไปหาสวรรค์วิมานอะไร” ผมอึ้งไปพักใหญ่ก่อนจะถึงบางอ้อว่า การจะทำอะไรก็ตาม จุดประสงค์ต้องแจ่มชัด แต่ครั้งนี้เราไม่เคยถามตัวเองว่า จุดประสงค์ของการวางแผนคืออะไร และจุดประสงค์ของแผนคืออะไร อะไรที่จะต้องเน้นเป็นพิเศษและอะไรที่เป็นงานประจำ หากทำต่อไปแผนต่างๆ ก็คงจะล้มเหลว และแผนจะกลายเป็นภาระ แทนที่จะเป็นเครื่องมือ ความเห็นของอาจารย์ที่ตรงไปตรงมานี้ไม่ฟุ่มเฟือยมากความ แต่มีประเด็นหลักที่เป็นหัวใจ เป็นความเห็นที่ผ่านการกลั่นกรองและควบแน่น และตั้งอยู่บนประโยชน์ของผู้ฟังอย่างยิ่ง

ครอบครัวของอาจารย์เป็นอย่างไรนั้น ผมมองเห็นผ่านลักษณะของลูก ๒ คนของอาจารย์ ที่มีภาวะอารมณ์และจิตใจที่สงบและมั่นคง มีความพอดีในตัวเอง และเป็นธรรมชาติ แสดงให้เห็นถึงการได้รับการดูแลเอาใจใส่และการอบรมจากพ่อแม่เป็นอย่างดีและใกล้ชิด ผมแน่ใจว่า อาจารย์ของผมคงจะเป็นพ่อที่รักและยิ่งใหญ่ของลูก สภาพของครอบครัวเช่นนี้ แสดงให้เห็นถึงความเป็นศาสตราจารย์ทางด้านพฤติกรรมองค์การอย่างแท้จริงอย่างที่ผู้ใดจะปฏิเสธมิได้

แต่บัดนี้อาจารย์ได้จากไป เหลือเพียงตำนานที่ยังมิได้กล่าวถึงอีกมากมายไว้เป็นที่เล่าขานและศึกษา ผมขอแสดงความอาลัยและระลึกถึงอาจารย์ไว้ ณ ที่นี้ ขอให้คุณงามความดีที่อาจารย์ได้สร้างไว้ จงเป็นกุศลผลบุญทำให้อาจารย์พบกับความสงบและความสุขตลอดไป

ด้วยความเคารพอย่างสูง
ศรรบ หล่อธราประเสริฐ
ผู้จัดการ บริษัท ไทยสงวนโภชนา จำกัด
๕ พฤษภาคม ๒๕๔๗

แด่ วุฒิชัย เพื่อนรัก

พวกเราจำนวนหนึ่งร้อยคน ซึ่งเป็นเพื่อนร่วมรุ่นปริญญาตรีของวุฒิชัย จำนงค์ เริ่มเรียนหนังสือด้วยกัน เมื่อมิถุนายน ๒๕๐๓ ที่วิทยาลัยวิชาการศึกษาปทุมวัน วุฒิชัยเป็นคนรูปร่างสูงใหญ่ หน้าตาดี แต่งตัวเรียบร้อย เรียนหนังสือเก่ง และยังพูดเก่งอีกด้วย วุฒิชัยเข้ากับเพื่อนได้ทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นกลุ่ม "ไอ้จ้อย" หรือกลุ่ม "คชราชย์" หรือสาวๆ กลุ่ม "ผู้ยิ่งใหญ่ทั้งเก้า" ก็ตาม วุฒิชัยจึงเป็นที่รักใคร่ชอบพอของเพื่อนๆ นอกจากเรียนหนังสือเก่งแล้ว วุฒิชัยยังช่วยทำกิจกรรมเพื่อส่วนรวมด้วย โดยวุฒิชัยได้รับเลือกให้เป็นผู้แทนนิสิตปีที่ ๔ เมื่อ พ.ศ. ๒๕๐๖

มีนาคม ๒๕๐๗ พวกเราจบปริญญาตรีการศึกษาศาสตร์ วุฒิชัยได้รับเกียรตินิยม พวกเราต่างแยกย้ายกันไปทำงาน ไปเรียนหนังสือต่อจำนวนหนึ่ง วุฒิชัยอยู่ในประเภทเรียนต่อโดยจบปริญญาโทด้านรัฐประศาสน-ศาสตร์ที่ธรรมศาสตร์ (NIDA ปัจจุบัน) และวุฒิชัยก็ได้รับทุน Ford Foundation ไปศึกษาต่อที่สหรัฐอเมริกาจนจบปริญญาเอก ซึ่งพวกเราดีใจและภูมิใจที่มีเพื่อนจบปริญญาเอกเป็นคนแรกของรุ่น พวกเราดีใจและภูมิใจยิ่งขึ้นอีกเมื่อวุฒิชัยได้เป็นศาสตราจารย์เมื่ออายุเพียง ๔๐ ปี

ศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์ เป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ ความชำนาญ ความเจนจัดเรื่อง "พฤติกรรมองค์กร" (Organization Behavior = OB) อย่างสูงส่งและลึกซึ้ง ตามความเข้าใจของผม อาจารย์วุฒิชัยจบ Ph.D. ด้าน OB คนแรกๆ ของเมืองไทย ดังนั้น อาจารย์จึงมีลูกศิษย์มากมาย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผมเองก็ถือว่าเป็นลูกศิษย์อาจารย์เหมือนกัน เพราะในช่วงปี ๒๕๒๘ ถึง ๒๕๓๑ อาจารย์ได้เป็นที่ปรึกษาด้านการพัฒนาผู้บริหารของ บริษัท บางจาก ปิโตรเลียม จำกัด ผมในฐานะผู้ประสานงานโครงการ จึงได้ฝึกฝนวิชา OB กับอาจารย์แบบตัวต่อตัวสัปดาห์ละหนึ่งวัน เป็นเวลาสามปีเศษ ผมจึงอยากเรียนให้อาจารย์ได้รับทราบด้วยครับว่า วิชาความรู้ OB ที่อาจารย์สอนผมนั้น ผมได้นำมาใช้ประโยชน์และได้ถ่ายทอดให้กับเยาวชนรุ่นต่อไปตามความปรารถนาของอาจารย์แล้วครับ

ผมในนามของเพื่อนๆ ปทุมวัน รุ่น ๖ ทุกคน ขอให้วุฒิชัยเพื่อนรักได้โปรดรับทราบด้วยว่า พวกเราภูมิใจที่เพื่อนช่วยเชิดหน้าชูตา สร้างชื่อเสียงให้เพื่อน วศ. ปทุมวัน รุ่น ๖ และขออาราธนาสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลาย ได้โปรดนำดวงวิญญาณของวุฒิชัยไปสู่สุคติภพตลอดกาลเทอญ

(นายสุชาย วัฒนตฤณากุล)

คำไว้อาลัย

Dr. Vudichai Chamnong became a part of our lives when he joined the PhD program in organizational behavior at Nortwestern University. The year was 1970 and he had traveled to America with his wife Ratt to pursue what for him was to become a life - long interest - the study of human behavior in organizations and the search for ways to improve the performance of organizations in our society. What he didn't realize at the time was that our first meeting was to begin an involvement with our family that enriched, changed and brought great pleasure to all of our lives.

When Vudy and I studied at Northwestern, we worked together daily. I often recall that it was only with Vudy's support and encouragement that I was able to finish the program. And important for everyone to know is that Vudy finished the PhD program in only 2.5 years, the fastest of anyone and more than a year ahead of me!

Of course our time together at Northwestern was not all work. There were wonderful Thai dinners at Vudy and Ratt's apartment, restaurant dinners in Chicago's Chinatown, and attendance together at many social events with other doctoral students. Then, something very wonderful happened, Ann, my wife, and I were able to join in the happiness of Vudy and Ratt to welcome their son Pan into this world. Who could have been prouder than the two of us when we drove up to Evanston hospital to help the new parents bring Pan back to his apartment home?

When Ann and I took Vudy, Ratt and Pan to the airport to start their journey home, none of us realized how many years it would be before we were to see one another again.

However, distance took no toll on the relationship that had formed between us and our families. Vudy and Ratt shared the news of their daughter Poom's birth; we shared the arrivals of our sons I Christian and Charles Porter. When we all finally met in Bangkok in 1987, it was a great reunion. To this day Christian and Porter still talk of a visit to the alligator farm, riding the elephants, dining at a Japanese restaurant for the first time, and more, much more.

Professionally Vudy and I were able to meet many times during my trips to Thailand. I always enjoyed learning of Vudy's work at NIDA and his contributions to Thailand's businesses and institutions through his energetic and timely management and executive development programs. These visits were celebrations not only of professional interests, but also of a warm friendship and love shared between two men and their families, all living half a world from one another.

It was with shock and sadness that we learned of Vudy's stroke, but it was with happiness that Ann and I were able to meet him again in Bangkok for a wonderful evening together - as usual, with Ratt and family, and over dinner in a favorite Japanese restaurant.

There is no way to adequately express our sadness at Vudy's passing. Perhaps the words in this poem by Wendell Berry, convey how my family and me were and forever will be blessed that the circles of our lives joined with Dr. Vudichai Chamnong.



Within the circles of our lives
we dance the circles of the years,
the circles of the seasons
within the circles of the years,
the cycles of the moon
within the circles of the seasons,
the circles of our reasons
within the cycles of the moon.

Again, again we come and go,
Changed, changing. Hands
join, unjoin in love and fear,
grief and joy. The circles turn,
each giving into each, into all.
Only music keeps us here,

each by all the others held.
In the hold of hands and eyes
we turn in pairs, that joining
joining each to all again.

And then we turn aside, alone,
Out of the sunlight gone

Into the darker circles of return.

*John, Ann, Christian and Porter Schermerhorn
Athens, Ohio, U.S.A.
May, 2004

* Prof. John Schermerhorn is the author of "Management" and "Organizational Behavior"

จากใจเพื่อน ๆ ของรัตน์

ดูเป็นเวลาที่ยาวนานมากตั้งแต่เวลาที่พี่ป่วยและหลับ จนถึงวันที่พี่จากไป แสงแห่งความหวังของพวกเราเริ่มริบหรี่ลงทุกที

แต่ความหวังของรัตน์มันแจ่มจ้ามาก ไม่ว่าจะเกิดวิกฤตขึ้นกี่ครั้ง เหนื่อยใจและกายเพียงใด ความหวังของรัตน์ไม่เคยหมด เพื่อนๆ เฝ้ามองและรับทราบข่าวด้วยความศรัทราในความรัก ความห่วงใยในตัวพี่ที่รัตน์มีเกินร้อยและความอดทนที่เต็มพิกัด

ณ บัดนี้ด้วยญาณใดๆ ที่พี่รับรู้ได้พี่ก็คงได้รับรู้แล้วว่า พี่โชคดีที่มีรัตน์เป็นภริยาและมิตรแท้ในทุกสถานการณ์

ขอให้ดวงวิญญาณของพี่ไปสู่สุคติอย่าได้ห่วง ส่วนรัตน์และลูกๆ ก็คงช่วยกันเป็นกำลังใจให้กันและกันให้ผ่านพ้นจุดนี้ไปได้

เพื่อนๆ พ.ต.

คำไว้อาลัย

สถาบัน บัณฑิตฯ ไทย ที่ใหญ่ยิ่ง
ต้องมีสิ่ง ผสานกัน อันหลากหลาย
หนึ่งไม่พ้น วิชาดี มีมากมาย
สองนั้นไซร้ คือบัณฑิต ศิษย์ที่เรียน

สิ่งที่สาม คืออาจารย์ ที่สั่งสอน
คอยพร่ำวอน ขัดเกลา เฝ้าขีดเขียน
ช่วยสรรหา ตำรา มาให้เรียน
สอนให้เพียร พยายาม ตามครรลอง

มีหนึ่งใน อาจารย์ดี ที่กล่าวให้
ดร. วุฒิชัย คนนี้ ไม่มีสอง
ให้คุณภาพ อย่างงดงาม ตามทำนอง
ศิษย์ทั้งผอง กราบเคารพ นบบูชา

มาบัดนี้ ไม่มีท่าน อาจารย์แล้ว
แต่ไม่แคล้ว คิดถึงคำ เทศนา
ฝังอยู่ใน ดวงจิต ติดวาจา
ท่านสอนว่า ให้ทุกคน เป็นคนดี

อย่าคดโกง อย่าขลาดเขลา อย่าเฉาโฉด
อย่างเคืองโกรธ อย่าอวดเก่ง เบ่งศักดิ์ศรี
มี Visions มองการณ์ไกล ไม่รอรี
แล้วจะมี อนาคต ที่งดงาม

ในฐานะ สมาคม มิตรศิษย์เก่า
ขอให้เรา ทุกครอบครัว ทั่วสยาม
ระลึกจิต ระลึกใจ ในทุกยาม
อุทิศความ ดีมีผล กุศลพลัน

ส่งไปถึง อาจารย์ดี ที่ศิษย์รัก
แล้วปกปัก คุ้มครองให้ ไปสวรรค์
สถิตสัม- ปรายภพ นบนิรันดร์
ได้สุขสันต์ ตลอดกาล นานเทอญ

สมาคมศิษย์เก่าฯ

๑๗ พฤษภาคม ๒๕๔๗

จากใจชาว E-MBA รุ่นที่ ๒ (นิด้า)

เป็นเรื่องแปลกแต่จริง ที่ทุกครั้งเมื่ออาจารย์วุฒิชัย จำนงค์ สอนเสร็จและก้าวออกจากห้องไป มักจะทิ้งประเด็นที่เป็น Current issue ให้พวกเรานำไปถกเถียงกัน อาจารย์ไม่เคยหอบตำราเข้าห้อง แต่จะมีบันทึกส่วนตัวไว้ใช้ประกอบการบรรยายทุกครั้ง อาจารย์พูดอยู่เสมอว่า Text book ที่มีไว้ให้นั้น เป็นพื้นฐานทางทฤษฎีให้ไปอ่านกันเองได้แต่การบริหารการจัดการงานบุคลากรในองค์กรนั้นจะแปรเปลี่ยนตามสภาวะเศรษฐกิจ และกระแสโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนไปตลอดเวลา อาจารย์จึงใช้แนวคิดใหม่ๆ ที่เป็นปัจจุบันหรือประสบการณ์จากการไปเป็นที่ปรึกษาหรือจัดอบรมสัมมนาให้แก่องค์กรใหม่ๆ มาพูดประยุกต์เข้ากับทฤษฎีให้พวกเราฟัง จึงไม่แปลกว่าในชั่วโมงของอาจารย์จะมีนักศึกษาร่วมแสดงความคิดเห็นและมีความรู้สึกสนุกกับการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ จากอาจารย์ตลอดเวลา อาจารย์บอกว่า วิชาเดียวกันแต่ต่างรุ่นกัน จะเน้นไม่เหมือนกัน ทั้งนี้เพราะอาจารย์ไม่เคยหยุดนิ่งที่จะคิด และเสาะแสวงหาแนวคิดใหม่ๆ มาให้พวกเราเสมอ อาจารย์จึงเป็นอาจารย์ในใจของพวกเราตลอดเวลาไม่เคยเปลี่ยน แม้วันนี้อาจารย์จะจากพวกเราไปไม่มีวันกลับ แต่พวกเราก็ยังระลึกถึงอาจารย์อยู่เสมอ

ขอให้ดวงวิญญาณของอาจารย์จงไปสู่สุคติ

ด้วยความเคารพรักยิ่ง

E-MBA รุ่นที่ ๒ (นิด้า)

คำไว้อาลัย

"คุณครูเป็นคำที่มีความหมายลึกซึ้งและกินความกว้างกว่าคำว่าผู้สอน เพราะคำว่าครูได้หมายรวมถึงความรัก ความเคารพ ความผูกพันระหว่างลูกศิษย์กับครูที่จีรังยั่งยืนตลอดไป"

พวกเรายังจำทุกคำพูดนี้ของคุณครูได้เป็นอย่างดี ถึงแม้มันจะผ่านมานานแล้ว และคิดว่าคงจะจำได้ตลอดไป เพราะคุณครูได้แสดงให้พวกเราได้ประจักษ์แล้วว่า คุณครูคือคุณครูที่รักและห่วงใยพวกเราตลอดมา

X-MBA รุ่นที่ ๕

คำอาลัยจากใจ E-MBA รุ่นที่ ๗ (นิด้า) แด่อาจารย์วู้ดดี้

Organization Behavior เป็นวิชาที่พวกเราอยากเรียนมากที่สุดวิชาหนึ่ง จำได้ว่าอาจารย์จะมีมุขเด็ดมาปล่อยให้พวกเราได้เฮกันเป็นประจำ แถมด้วยคะแนนที่เด็ดไม่แพ้กัน แจกไม่อั้นให้แก่ลูกศิษย์ที่รักทุกคน (เฉพาะที่ตั้งใจเรียนนะจ๊ะ พวกเบี้ยวๆ ถอยไป)

ใน Class วันหนึ่งกำลังเรียนวิชา OB ฝนตกลงมาอย่างหนักและตามด้วยไฟฟ้าดับเหมือนเคย แต่วันนี้ไม่ปกติเพราะไฟดับนานมาก พวกเราก็ไม่ย่อท้อ ยังคุยกันเฮฮารอว่าเมื่อไหร่ไฟจะมาเสียทีอยากเรียนนักวิชานี้ ไม่รู้ผ่านไปกี่นาทีไฟฟ้าก็สว่างขึ้น แต่เอ๊ะอาจารย์วู้ดดี้หายไป อ้าวเห็นแวบๆ ถือถุงโชคดีย่องกลับบ้านซะแล้ว โชคดีนะว่าช่วยกันจับไว้ทันเลยได้เรียนต่อจนจบ...

เรื่องบุหรี่ของโปรดตัวจริง Mild Seven Extra Light ห้ามก็ไม่ได้ เห็นชอบนักพักหลังก็เลยช่วยกันซื้อฝาก ทุกวันนี้พวกเราก็ยังเสียใจอยู่นะว่ามีส่วนทำร้ายสุขภาพอาจารย์ และวันที่เสียใจมากที่สุดก็วันที่ได้ข่าวว่าอาจารย์เข้าโรงพยาบาล...เขียนต่อไม่ได้แล้ว...เศร้าใจ...อาจารย์จากไปแล้วในขณะที่พวกเรา E-MBA 7 ยังไม่มีโอกาสได้ตอบแทนต่อสิ่งดีๆ ที่อาจารย์ได้อบรมสั่งสอนให้แก่พวกเราเลย เก็บไว้แต่ความซาบซึ้งทุกครั้งที่ได้ยินชื่ออาจารย์วู้ดดี้...ของพวกเรา

ด้วยใจที่ระลึกถึงและเคารพรักตลอดไปไม่รู้ลืม

E-MBA รุ่นที่ ๗ (นิด้า)

คำไว้อาลัย

ด้วยความอาลัยอย่างยิ่งต่อการสูญเสีย "ครู" ที่เป็นครูอย่างอาจารย์วุฒิชัย จำนงค์ ไปอย่างไม่มีวันกลับ

อาจารย์วุฒิชัยไม่เพียงแต่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับลูกศิษย์ แต่อาจารย์ยังสอนให้พวกเรารู้จักเปิดโลกทัศน์อีกมุมมอง ด้วยวิธีการที่แยบยลทั้งในชั้นเรียนและระหว่างเดินทางไปดูงานต่างประเทศ อาจารย์ให้ความรักที่บริสุทธิ์เหมือนพ่อรักลูก อาจารย์ให้ความเป็นกันเองเหมือนเพื่อน เหมือนพี่

จากนี้ไปคงเหลือไว้แต่ความดีงามของอาจารย์วุฒิชัยผู้ที่เป็นครูของเราท่านนี้ ในความทรงจำตลอดกาล "อาจารย์วุฒิชัย จำนงค์"

จาก พวกเราชาว E-MBA รุ่นที่ ๘

คำไว้อาลัยจากลูกศิษย์ E-MBA รุ่นที่ ๘

เริ่มต้น

นับว่าพวกเราเป็นพวกที่โชคดีกลุ่มหนึ่งที่มีโอกาสได้เข้ามาใช้ชีวิตในรั้วของนิด้า ที่ทำให้ชีวิตนี้มีโอกาสและวาสนาที่ได้มาพบและเป็นลูกศิษย์ของอาจารย์ท่านหนึ่งที่มีอะไรดีๆ ในตัวเองหลายอย่างจริงๆ

ความเป็นครู

ท่านเป็นอาจารย์ที่มีความเป็นครูสูงมาก สิ่งที่ผมกล่าวเป็นสิ่งที่ทุกคนในรุ่นทราบดีว่า ไม่ใช่เฉพาะหลักวิชาการเท่านั้นที่จะได้รับจากท่าน วิธีคิด วิธีที่จะรู้สึกต่อผู้อื่น วิธีมองโลก เหล่านี้เป็นสิ่งที่พวกเราทุกคนได้รับการถ่ายทอดเข้ามาในตัวเราโดยไม่รู้ตัว คุณสมบัตินี้เป็นเรื่องที่จะหาไม่ได้ง่ายๆ เลย

ความสนุกสนาน

พวกเราสนุกสนาน หัวเราะทุกครั้งจากลีลาและคำพูดของท่าน โดยไม่ระแคะระคายมาก่อนเลยว่าท่านกำลังทำอะไร มารู้ตัวอีกทีก็พบว่าตัวเองเริ่มมีวิธีคิดเหมือนท่าน มีทัศนคติในการบริหารงาน และเข้าใจปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ง่ายขึ้น คำถามต่างๆ ที่เคยบ่นเคยถามกับตัวเองที่มักจะมีคำขึ้นต้นว่า "ไม่เข้าใจเลยว่าทำไม..." เริ่มหายไป พวกเราสามารถมองหาคำถามและคำอธิบายของคำถามเหล่านั้นได้ด้วยตัวเอง ไม่น่าเชื่อเลยว่าประโยชน์ที่ได้จากการหัวเราะร่วมกันในห้องเรียนกับท่านจะบังเกิดผลมากมายได้ขนาดนี้ พวกเราอยากที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และหัวเราะสนุกสนานร่วมกับท่านอีกจังเลย

บารมี

พวกเราสังเกตเห็นและรู้ดีมาตลอดว่าท่านมีสุขภาพที่ไม่ค่อยแข็งแรง แต่ท่านก็ยังทำให้พวกเรามีความสุข ความสนุกสนาน ได้รับความรู้และความรู้สึกดีๆ ทุกครั้งที่เข้าหาท่าน พวกเรามีความอยากเข้าเรียนเป็นพิเศษทุกครั้งที่เป็นวันที่ท่านเข้าสอน และมักจะแอบไปที่ห้องพักอาจารย์และปรึกษาท่านบ่อยๆ ในเรื่องต่างๆ ท่านสามารถทำให้ใครก็ตามที่เข้าใกล้ อยากเข้าพบอีกและมีความสุขได้อย่างแนบเนียนที่สุด

ความสงบ

พวกเราทุกคนมีความเข้าใจว่าเรื่องบางเรื่องเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้เลย แต่พวกเราทุกคนก็ยังภาวนาอยู่ในใจอยู่ดีไม่อยากให้เหตุการณ์นั้นมาถึง พวกเราทุกคนขอให้อาจารย์ของพวกเรามีความสุข ความสงบร่มเย็น ไม่ว่าจะเป็นสถานที่และกาลเวลาใดๆ ก็ตาม

พวกเราคิดถึงและอาลัยถึงท่านตลอดไป

E-MBA รุ่นที่ ๘

แด่โคมทองในดวงใจ

ครูเป็นดั่งโคมทองส่องความคิด
สร้างบัณฑิตประสิทธิ์ปัญญามหาศาล
สอนให้เป็นผู้รู้ผู้เบิกบาน
วิชาการประสานคู่คุณธรรม

ครูสอนเราให้เข้าใจมนุษย์
ว่าแสนสุด "แตกต่าง" อย่างลึกล้ำ
ใครควบคุมความต่างได้คือ "ผู้นำ"
เราจะนำหรือจะตาม อยู่ที่ "คิด"

ครูสอนให้เข้าใจ "เหตุ" และ "ผล"
รู้เงื่อนกลของความถูกและผิด
รู้ "อาการ" รู้ "ปัญญา" รู้ชีวิต
รู้จัก "คิดเป็นระบบ" แล้วลงมือ

อย่าวางแผนเป็น "PLAN" ที่อยู่นิ่ง
ใครรู้จริงทำจริงได้คนนับถือ
หมุนสมองทันสมัยให้ระบือ
จึงสมชื่อว่าศิษย์มีอาจารย์

ครูเป็นดั่งเปลวเทียนละลายแท่ง
เป็นต้นแสงเทียนต่อเทียนทั่วทุกสถาน
ส่องอาวุธทางปัญญาให้ตระการ
สร้างประสาธน์ความรุ่งเรืองให้เมืองไทย

ครูหลับไปคราวนี้มิหลับลับ
ชื่อครูกลับจีรังอย่างยิ่งใหญ่
จารึกอยู่ทุกห้วงทุกดวงใจ
วุฒิชัย จำนงค์ คงนิรันดร์

"วุฒิชัย จำนงค์ คงนิรันดร์"

ด้วยความรัก และรำลึกในพระคุณครูเสมอมา
E-MBA รุ่นที่ ๘ (นิด้า)
ร้อยกรอง โดย นายภาคภูมิ กรีพรฤกษ์

อาลัย...อาจารย์

พวกเราเรียกอาจารย์ว่า “อาจารย์วู้ดดี้” เหมือนกับบรรดาลูกศิษย์ทั้งหลายของอาจารย์ที่เรียกแบบนี้ต่อเนื่องกันมา พวกเราได้พบกับอาจารย์ตั้งแต่เทอมแรกที่เข้ามาเรียนที่นิด้า อาจารย์ทั้งขู่ทั้งปลอบถึงการเข้ามาเรียนที่นี่ว่า ไม่ใช่เข้ามานั่งๆ แล้วจะจบออกไปได้ง่ายๆ ทำให้พวกเราสงสัยและกังวลว่าเราจะจบออกไปกันได้มั้ย แต่อาจารย์ก็ให้คำแนะนำและชี้แนะ ทำให้พวกเราสบายใจขึ้นมีกำลังใจที่จะเดินหน้าต่อไป และในที่สุดพวกเราก็จบกันมาได้หมดทุกคน

ในห้องเรียนที่อาจารย์สอน ไม่ว่าจะเป็นวิชาอะไรก็ตาม พวกเราเรียนกันอย่างสนุกสนานมาก เพราะอาจารย์มักเรียกชื่อพวกเราในห้อง พร้อมกับยกตัวอย่างเรื่องต่างๆ โดยตัวละครในเรื่องนั้นๆ ก็เป็นพวกเรานั่นเอง ทำให้พวกเราไม่กล้าที่จะไม่สนใจเรียน และอาจจะเป็นเพราะวิธีการสอนที่ไม่ให้ลูกศิษย์เบื่อ อีกทั้งเนื้อหาก็น่าสนใจที่เรารู้ว่าเราสามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันจริงๆ ได้ทันทีก็เป็นได้ ตลอดระยะเวลา ๒ ปีครึ่งที่นิด้า อาจารย์ทำให้เรารู้สึกว่านอกจากความเป็นอาจารย์แล้ว ท่านยังเป็นทั้งพ่อ พี่และเพื่อนของพวกเรา ที่ให้คำปรึกษาได้ทุกเรื่อง ห่วงใยลูกศิษย์ทุกๆ คน ไม่ว่าจะเป็นรุ่นใด

เมื่อทราบข่าวการเข้าโรงพยาบาลอย่างกะทันหันของอาจารย์เมื่อเดือนพฤษภาคม ปี ๒๕๔๕ พวกเราทุกคนตกใจกันมาก เพราะไม่คิดว่าจะเกิดเหตุการณ์เช่นนี้ขึ้น เพราะหลังจากที่อาจารย์เคยป่วยมาแล้วครั้งหนึ่ง ท่านก็ดูแลสุขภาพอย่างดีมาโดยตลอดจนเรียกได้ว่าดีวันดีคืน พวกเราไม่คาดคิดว่าเราจะไม่มีโอกาสได้พูดคุยกับอาจารย์อีก แต่ตลอดเวลาพวกเราก็ยังภาวนาขอให้อาจารย์หายป่วยและกลับมาหายดีเหมือนเดิมได้อีกครั้ง

ในวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๔๗ พวกเราก็ได้ทราบข่าวการจากไปอย่างสงบของอาจารย์ ซึ่งเปรียบเสมือนการสูญเสียญาติผู้ใหญ่ของพวกเรา ซึ่งย่อมนำความอาลัยมาเป็นธรรมดา ถึงแม้ว่าต่อไปนี้จะไม่มี “อาจารย์วู้ดดี้” ของพวกเราอีกแล้ว แต่ความรัก ความเคารพ และความดีของอาจารย์จะอยู่ในใจของพวกเราตลอดไป

สุดท้ายนี้ขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัย สิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลาย บุญกุศลและความดีงามต่างๆ ที่อาจารย์ได้ทำไว้ จงดลบันดาลให้ดวงวิญญาณของอาจารย์ จงไปสู่สุคติและเสวยสุขในสัมปรายภพด้วยเทอญ

ลูกศิษย์ E-MBA รุ่นที่ ๑๐

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

อาลัยยิ่ง

ตลอดระยะเวลา ๒ ปีเศษ ที่ดิฉันได้เรียนอยู่ที่ NIDA อาจารย์วู้ดดี้เป็นอาจารย์ท่านแรกที่ดิฉันได้รู้จัก อาจารย์ท่านมีเอกลักษณ์ที่แตกต่างจากอาจารย์ท่านอื่นๆ อาจารย์มีเมตตาสูง มีความเป็นกันเองกับนักศึกษาทุกคน วิชาความรู้ด้าน Management ที่อาจารย์ประสิทธิ์ประสาทให้กับพวกเรายากที่จะหาอาจารย์ท่านใดเสมอเหมือน อาจารย์จะมีเทคนิค มีตัวอย่าง มีมุมมองในการสอนให้พวกเราได้จดจำอย่างแม่นยำ นอกจากนี้วิชาความรู้ที่อาจารย์ถ่ายทอดให้กับพวกเราไม่เพียงแต่เพื่อให้สอบผ่านเท่านั้น แต่อาจารย์ได้สอดแทรกแนวคิด วิสัยทัศน์ และมุมมองต่างๆ ที่สามารถจับต้องได้ สามารถนำไปใช้ได้กับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพวกเราอย่างมากมาย

ตั้งแต่วันแรกที่พวกเราได้ทราบข่าวการล้มป่วยของอาจารย์ พวกเรามีความห่วงใยและได้ติดตามอาการของอาจารย์มาตลอด จนถึงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๔๗ พวกเราก็ต้องสูญเสียอาจารย์ผู้เป็นที่รักและเคารพยิ่งของพวกเราไปอย่างไม่มีวันกลับ พวกเรารู้สึกอาลัยและเสียดายเป็นอย่างยิ่งที่อาจารย์จากพวกเราไปเร็วเหลือเกิน

ท้ายสุดนี้ ดิฉันขออาราธนาคุณพระศรีรัตนตรัยและบุญกุศล คุณงามความดีที่ท่านอาจารย์ได้ทำมาโดยตลอด รวมทั้งบุญกุศลที่คณะศิษย์ทั้งหลายได้กระทำมาแล้วนั้น ได้โปรดอำนวยอวยพรให้ดวงวิญญาณของท่านอาจารย์วุฒิชัย จำนงค์ ไปสู่สุคติ ณ สัมปรายภพ

ด้วยความอาลัยอย่างยิ่ง

วนิดา (ปุณณภา) ศรีหิรัญรัศมี

X-10

คำไว้อาลัย



ผมถ่ายรูปอาจารย์วู้ดดี้รูปนี้ในวันซ้อมใหญ่รับพระราชทานปริญญาของรุ่น Ex-11 เช้าวันนั้นอาจารย์แต่งชุดครุยตั้งแต่เช้า และเอ่ยกับผมว่า “ต้องไปแสดงความยินดีกับเค้าหน่อย” ทุกคนต่างก็รู้ดีว่าอาจารย์สุขภาพไม่ค่อยแข็งแรงสักเท่าไหร่ แต่วันนั้นอาจารย์เดินจากห้องพักที่อาคารอเนกประสงค์ไปถึงหน้าตึกอธิการบดี ด้วยจิตใจที่เปี่ยมไปด้วยความเมตตาในตัวลูกศิษย์ วันนั้นอาจารย์ยืนให้ลูกศิษย์หลายต่อหลายคนจากหลายๆ หลักสูตรถ่ายรูปคู่ด้วยอย่างอิ่มเอิบใจ

“บารมี” เป็นอีกหนึ่งเรื่องที่อาจารย์จะสอนกับลูกศิษย์ทุกรุ่น และในวันนี้ ในวันที่อาจารย์จากไป จำนวนคนที่มาแสดงความอาลัยอย่างเนืองแน่นในงานศพของอาจารย์ คือสิ่งที่อาจารย์ได้สอนเราอีกครั้งถึงการสั่งสมบารมี ด้วยบารมีที่สั่งสมของอาจารย์เอง

ผมไม่ทราบว่า คำบรรยายของอาจารย์ที่ได้รวบรวมมาไว้ในหนังสืออนุสรณ์นี้ พี่ Ex รุ่นไหนเป็นคนจัดพิมพ์เอาไว้ด้วยเลคเชอร์ของอาจารย์ฉบับนี้ได้กลายเป็นมรดกตกทอดที่มีค่าใช้กันมารุ่นต่อรุ่นจนไม่อาจทราบที่มาได้ แต่สิ่งหนึ่งที่ผมและหลายๆ คนรู้ก็คือ วิชาการ คำสั่งสอนทั้งทางตรงและทางอ้อม และความมีเมตตาของอาจารย์ จะยังคงประทับอยู่ในจิตใจของพวกเราตลอดไป

ธีระพงษ์ บุญรอดชู

คำไว้อาลัย

คำสั่งสอนของท่านอาจารย์ที่ได้พร่ำสอนพวกเรานั้นหาไม่ได้อีกแล้วในตำราเล่มใดๆ เพราะมันถูกกลั่นออกมาจากประสบการณ์และความเป็นผู้รู้แจ้งของท่านอาจารย์ เปรียบเสมือนเพชรน้ำหนึ่งที่ประเมินค่าแทบไม่ได้ พวกเราจะยึดถือเอาคำสั่งสอนเหล่านี้เสมือนเป็นหลักธรรมประจำใจในการทำธุรกิจ เพื่อความเจริญรุ่งเรืองของสังคมและประเทศชาติ

ถิรโชติ E-MBA รุ่นที่ ๑๑

คำไว้อาลัย

เคยเรียนถาม ท่านสอนไหว ใช่ไหมครับ
ท่านถามกลับ แล้วจะเรียน กับฉันไหม
ยังถามว่า มาเรียนหา สวรรค์อะไร
ที่เก็บไว้ ไม่พอใช้ กระนั้นฤๅ

พอเริ่มเรียน ก็เริ่มรู้ กูคล้ายกบ
อาศัยหลบ กะลาได้ ใหญ่แล้วหรือ
ฝันฟุ้งเฟ้อ ฟูเฟื่อง เรืองระบือ
เฝ้ายึดถือ ทรนง หลงตนเอง

ได้ท่านช่วย ขัดเกลา เฝ้าสอนสั่ง
ทั้งที่ยัง โดนโรคร้าย ไข้ข่มเหง
ไม่เคยบ่น ทุกข์ทน ถึงตนเอง
ไม่เคยเกรง ภัยร้าย หมายชีวา

ท่านสอนให้ E-๑๒ ได้เรียนครบ
ทุกคนจบ หลักสูตรได้ ดังใฝ่หา
จนได้รับ พระราชทาน ปริญญา
เป็นมหา บัณฑิตใหม่ ได้ดิบดี

แต่สุดท้าย เราเสียท่าน อาจารย์รัก
ไม่ทันจัก ทดแทนบุญ คุณพระศรี
ท่านมาสูญ สิ้นไป วายชีวี
เหลือความดี อุทิศไว้ ให้โจษจัน

ขอกราบพระ รัตนตรัย ที่ใหญ่ยิ่ง
บันดาลสิ่ง สูงส่งใด ในสวรรค์
รับวิญญาณ ท่านไปอยู่ สู่นิรันดร์
ขอให้ท่าน สถิตทิพย์ พิมานเอย

E-MBA รุ่นที่ ๑๒

๑๗ พฤษภาคม ๒๕๔๗

อาลัยรัก

แด่...ศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์

เมื่อเดือนตุลาคมปีที่แล้ว หัวใจอ้นแตกสลายจากการสูญเสียบุคคลที่เคารพรักยิ่ง ซึ่งอ้นเรียกว่า "พ่อ" อ้นไม่คิดว่าจะมีเหตุการณ์ใดทำให้อ้นเสียใจได้มากเท่าครั้งนั้น จนมาถึงเดือนมีนาคม ๒๕๔๗ วันที่เราสูญเสียศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์ไปอย่างไม่มีวันกลับ อ้นถึงได้รู้ว่าหัวใจอ้นแตกสลายอีกครั้งและความรู้สึกของการสูญเสียไม่ได้น้อยไปกว่าครั้งแรกเลย จึงทำให้อ้นรู้ว่าความผูกพันที่อ้นมีกับอาจารย์นั้น มันมากมายเหลือเกิน อาจารย์เปรียบเสมือน "พ่อ" แต่ตอนนี้อ้นไม่มี "พ่อ" ทั้งสองท่านอยู่ข้างกายคอยอบรมสั่งสอนชี้นำอีกต่อไป

อ้นเสียดายที่สมัครเข้าเป็นนักศึกษาที่สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ช้าเกินไป ทำให้อ้นมีเวลาได้ใกล้ชิดอาจารย์เพียงแค่ ๒ ปี ก่อนที่อาจารย์จะล้มป่วยลง อาจารย์เป็นผู้สัมภาษณ์อ้นเข้าเป็นนักศึกษาของสถาบัน จึงถือได้ว่าอาจารย์เป็นผู้ให้โอกาสที่ดีที่สุดในชีวิตของอ้นในการได้เข้าเป็นนักศึกษาของสถาบันอันมีเกียรติแห่งนี้ อาจารย์ได้อบรมสั่งสอนให้นักศึกษาประพฤติตนเป็นคนดี ใช้ความรู้ ความคิด สติปัญญา และความสามารถในอันที่จะนำพาประเทศชาติให้ก้าวไปสู่ความมั่นคงและความสมบูรณ์พูนสุข ด้วยความตั้งใจ บริสุทธิ์ใจ และสุจริตเที่ยงตรง ตามพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว อาจารย์ท่านจะเน้นเสมอว่าการเรียนการสอนที่ถูกต้องนั้นต้องมี Mutual understanding จากนั้นนักศึกษาต้องนำไป Think over เพื่อก่อให้เกิด Self ideas ซึ่งถือเป็น Ultimate goals สามารถนำไป Take action ได้ อ้นยังจำวิชาสุดท้ายที่ได้เรียนกับอาจารย์ คือวิชา Innovation and Organizational Change มีบทความอยู่ ๑ บทความที่อาจารย์ชื่นชอบมากๆ คือ

The Hungry Spirit ในบทความนี้อาจารย์ชื่นชอบคำว่า Proper selfishness ความหมายของคำนี้คือ you are nothing without others อาจารย์พยายามสอนให้นักศึกษารู้ว่า ไม่ผิดที่เราจะทำธุรกิจให้ได้ผลประโยชน์ต่อตัวเองให้เต็มที่ก่อน แต่ต้องไม่ลืมที่จะเผื่อแผ่ผู้อื่นด้วย เพราะเราไม่สามารถอยู่คนเดียวโดยไม่มีผู้อื่นได้

เป็นเรื่องที่แปลกมากที่อ้นสามารถจดจำคำสอนของอาจารย์ได้อย่างแม่นยำและนำไปปฏิบัติได้จริงทุกสถานการณ์ เป็นการเรียนรู้ที่จิตใจมากกว่าการจดจำ ถึงทำให้อ้นรู้สึกว่าอาจารย์อยู่กับอ้นเสมอ

ข้อความข้างต้นทั้งหมดนี้เป็นเพียงหนึ่งในร้อยของความทรงจำดีๆ ที่อ้นมีกับท่านศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์

ในนามของนักศึกษา NIDA E-MBA 13 อ้นขอกราบขอบพระคุณคุณพี่ฉลองรัตน์ที่ได้ให้โอกาสอ้นได้ร่วมแสดงส่วนลึกของความรู้สึกในหนังสือไว้อาลัยนี้ และขอบคุณน้องปั้น และน้องปุ้ม ที่ให้ความเป็นกันเองกับพี่อ้นจนพี่รู้สึกเหมือนพี่เป็นบุคคลหนึ่งในครอบครัว "จำนงค์"

ท้ายสุดอั้นขอกราบขอบพระคุณท่านศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์ ผู้ที่ทำให้อั้นได้รับรู้ถึงความรู้สึกที่ดีงามระหว่างอาจารย์กับศิษย์ ขอคุณงามความดีที่อาจารย์ได้สร้างสมมาตลอดชีวิตของท่านจงนำดวงวิญญาณของท่านไปสู่สรวงสวรรค์ด้วยเทอญ

ด้วยรักและเคารพรักอย่างสูง

นางปิยะลักษณ์ แก้วเกิด

นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร รุ่นที่ ๑๓

อาลัยรัก

แด่...ศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์

ท่านคือผู้ประสิทธิ์ประสาทความรู้
ท่านคือครูผู้ยิ่งใหญ่ในใจศิษย์
ท่านเป็นแสงส่องสว่างทางชีวิต
เนรมิตสรรค์สร้างศิษย์ก้าวไกล
มาบัดนี้ท่านจากไปไม่หวนกลับ
ชีวีดับหมดสิ้นอายุขัย
ชันษาหกสิบสองปีที่จากไป
ศิษย์อาลัยในพระคุณที่ท่านมี
ดวงวิญญาณท่านสู่สัมปรายภพ
ศิษย์น้อมนบกราบลง ณ ตรงนี้
แด่อาจารย์ผู้ทรงคุณความดี
ชั่วชีวีศิษย์รำลึกนึกพระคุณ

คณะนักศึกษา

E-MBA รุ่นที่ ๑๓ (นิด้า)

"อาลัย อาจารย์วุฒิชัย จำนงค์"

ด้วยบทกลอน วอนอาลัย ใครคนหนึ่ง
ใครผู้ซึ่ง ใครเห็น เป็นสุขสันต์
ใครผู้มอบ สิ่งดี ทุกวี่วัน
ใครผู้นั้น ลาพราก ร่างจากไป

เหลือเพียงภาพ เสียงตรึง คะนึงจิต
ฝากสถิต คงอยู่ มิรู้หาย
นับแต่นี้ ไม่มีแล้ว แก้วประกาย
ใจมลาย กรีดเช็ด เกร็ดน้ำตา

หากสะกิด คิดถึงท่าน ถึงวันเก่า
ความโศกเศร้า เผาดวงจินต์ ถวิลหา
คุณความดี ท่านมีมาก ยากพรรณนา
ฝากตรึงตรา ใจเลิศ ประเสริฐงาม

แม้ภาพลักษณ์ พักตร์โดดเด่น เป็นสง่า
สมคุณค่า ระบือไกล ให้เกรงขาม
คุณธรรม ประจำจิต สถิตตาม
ท้ายคือความ เอื้อศิษย์ ด้วยจิตใจ

ขอส่งจิต แน่แน่ว แก้วใจรัก
ท่านจงพัก สงบหมด อย่างสดใส
ทางที่ดี วิญญาณ จงครรไล
สู่สัมปราย ภพสถิต นิจนิรันดร์

กลอนบทนี้ เขียนให้ อาลัยรัก
เพื่อตระหนัก ย้ำเตือน อย่าเลือนผัน
ถึงนามนี้ **"วุฒิชัย จำนงค์"** กรรณ์
แม้เสี้ยววัน ฝากสถิต ไม่คิดลืม

ขอขอบพระคุณ คุณกรองทิพย์ ทิศายุกะ ผู้ประพันธ์

ด้วยอาลัยรัก
จากศิษย์ นายสตาร์ ครุมาศ
E-MBA รุ่นที่ ๑๔ (นิด้า)

คำไว้อาลัย

แด่ อาจารย์วู้ดดี้... “Our beloved teacher”

พวกเราเป็นนักศึกษานิด้า Executive MBA รุ่นสุดท้ายที่ได้เรียนกับศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์ หรือที่พวกเราพากันเรียกชื่อเล่นตามอาจารย์ท่านอื่นๆ และรุ่นพี่ว่า “อาจารย์วู้ดดี้” กันจนติดปาก แต่นี่คงไม่ใช่เหตุผลทั้งหมดทีเดียวที่ทำให้พวกเราหาญกล้าเรียกชื่อเล่นอาจารย์ได้อย่างสนิทสนม เหตุผลที่แท้จริงสำหรับผู้ที่รู้จักมักคุ้นและเป็นลูกศิษย์ของอาจารย์แล้ว ย่อมรู้ดีว่านอกจากวิธีการสอนของอาจารย์ที่มีวิธีช่วยสร้างการจดจำได้อย่างง่ายๆ แล้ว อาจารย์ยังให้ความเป็นกันเอง เรียกเสียงหัวเราะครื้นเครงได้ตลอดทั้งในชั่วโมงการเรียนการสอน และในช่วงพักกาแฟที่ซึ่งพวกเรามักจะพากันห้อมล้อมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับอาจารย์ได้อย่างสนิทใจ

ประสบการณ์ความรู้ที่พวกเราได้รับจากอาจารย์ทำให้พวกเราเคารพรักด้วยใจอย่างแท้จริง จนไม่อาจพรรณนามา ณ ที่นี้ได้หมด ความรู้สึกของพวกเราบอกได้แต่เพียงความอาลัยอาวรณ์ต่อการจากไปของอาจารย์วู้ดดี้ไม่รู้เลือน

ภาพถ่ายที่พวกเราได้มอบไว้ให้อาจารย์เป็นที่ระลึกว่า อาจารย์เป็น “Our beloved teacher” จะเป็นภาพที่พวกเราจดจำและระลึกถึงตราบนานเท่านาน

พวกเราขอน้อมตั้งจิตอธิษฐานพร้อมกัน ขอให้ผลแห่งบุญกุศลคุณงามความดีที่อาจารย์วู้ดดี้ได้อบรมสั่งสอนถ่ายทอดความรู้ให้กับลูกศิษย์ทั้งหลายที่สามารถนำไปสร้างคุณประโยชน์แก่มวลมนุษย์และประเทศชาติได้สะท้อนกลับไปสู่อาจารย์วู้ดดี้

ขอให้ดวงวิญญาณของท่านอาจารย์วู้ดดี้ประสบความสุขในสุคติภพชั่วนิจนิรันดร์เทอญ

นักศึกษา E-MBA รุ่นที่ ๑๔ (นิด้า)

คำอาลัยจากใจ Y-11 NIDA แด่อาจารย์วู้ดดี้

ยามเมื่อนึกถึงอาจารย์ทั้งหมดที่เคยสอนพวกเรา Y-11 มา มีอาจารย์ท่านหนึ่งที่อายุมากที่สุด อาจารย์ท่านนั้นคือ อาจารย์วุฒิชัย จำนงค์ ท่านสอนวิชา OB (Organization Behavior) ให้กับพวกเราในโปรแกรมนักบริหารรุ่นใหม่ของนิด้า อาจารย์เป็นอาจารย์ที่ดีมากๆ ในความรู้สึกของพวกเราทุกคน อาจารย์ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ หรือประสบการณ์ชีวิตการทำงานที่มีค่ามากให้กับพวกเราทุกคน อาจารย์จะมานั่งคอยพวกเราก่อนเสมอหน้าห้องเรียน เมื่อมีลูกศิษย์น่ารักอย่างพวกเราเอ่ยคำ สวัสดีค่ะ อาจารย์จะชูนิ้วก้อยทักทายว่า (ซาหวัด) ดีตอบ พวกเราเป็นนักเรียนภาคพิเศษที่มาเรียนหลังเลิกทำงาน บางครั้งพวกเราหลายคนก็จะมากันสายอยู่บ่อยๆ แต่วิชาของอาจารย์พวกเราจะพากันเข้าเรียนเร็ว และตั้งใจเรียนกันมาก พยายามจะไม่ขาดเรียน เพราะอาจารย์สอนดี สามารถอธิบายเรื่องยากใน Text ของ Schermerhorn ออกมาเป็นคำพูดที่สั้นๆ เข้าใจง่าย และพวกเราก็รู้สึกสนุกกับการเรียนอีกด้วย อาจารย์มีข้อคิดต่างๆ สอดแทรกในการเรียนเสมอ มีอยู่เรื่องหนึ่งที่พวกเรายังจำกันได้ คือเรื่องทำไมถึงต้องใช้ไฟแช็คดูปอง แทนการใช้ไม้ขีดไฟตราพญานาค พวกเรานั่งอมยิ้มกับวิธีการสอนของอาจารย์อยู่บ่อยๆ นอกจากการที่อาจารย์ได้แสดงความรักความห่วงใยโดยการถ่ายทอดวิชาให้กับพวกเราอย่างเต็มที่แล้ว อาจารย์ยังแสดงออกถึงความรักที่มีต่อครอบครัว อาจารย์ทำหน้าที่ทุกอย่างด้วยความทุ่มเทเอาใจใส่

จนกระทั่งถึงวันหนึ่ง เมื่อได้ทราบข่าวว่าอาจารย์เข้าโรงพยาบาล พวกเราก็พากันไปเยี่ยมอาจารย์กันทุกรุ่น บางคนถึงกับกลั้นน้ำตาไว้ไม่อยู่... ในที่สุดวันนั้นก็มาถึง...พวกราทุกคนรู้สึกเศร้าใจ ใจหายกับการจากไป แต่ยังมีสิ่งที่ยังคงอยู่กับพวกเราคือวิชาความรู้ และคำสอนต่างๆ ที่อาจารย์ได้ถ่ายทอดให้กับพวกเราไว้ พวกเรา Y-11 จะนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่ให้สมกับที่อาจารย์ทุ่มเทกายและใจให้พวกเราทุกคนค่ะ

อาจารย์อยู่ในใจของพวกเราเสมอ

Y-11 NIDA

คำอาลัย
จากนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจภาคพิเศษ Y-MBA รุ่นที่ ๑๕

ถึงแม้พวกเรา (นักศึกษา Y-MBA รุ่นที่ ๑๕) จะมิได้มีโอกาสได้เรียนกับอาจารย์วุฒิชัย จำนงค์ โดยตรง แต่ชื่อเสียง เกียรติประวัติ และผลงานด้านต่างๆ ของอาจารย์วุฒิชัย จำนงค์ เป็นที่ทราบกันดีในหมู่พวกเรา ซึ่งพวกเราทุกคนจะขอน้อมรับคำสั่งสอน และนำผลงานการศึกษาวิจัยอันทรงคุณค่าของอาจารย์ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาชาติบ้านเมืองของเราต่อไปในอนาคต

หากเปรียบ ความรู้คือ "แสงสว่าง" ท่านอาจารย์วุฒิชัย จำนงค์ ก็คือ แสงสว่างแห่งสถาบันอันทรงเกียรติแห่งนี้ ที่คอยจุดแสงสว่างทางปัญญาให้กับนักศึกษานิด้ามารุ่นแล้วรุ่นเล่า ถึงแม้วันนี้ท่านจะจากพวกเราไปแล้ว แต่พวกเราจะระลึกถึงแสงสว่างที่ท่านให้กับเราตลอดไป

นักศึกษา Young Executive MBA รุ่นที่ ๑๕

ย้อนอดีต

ครอบครัว "จำนงค์" ของเรา ซึ่งมีพ่อ แม่ พี่ชายคนโต ข้าพเจ้า และน้องๆ รวม ๗ คน พ่อมีอาชีพทนายความ ได้ใช้ชีวิตอย่างสงบสุขที่จังหวัดตรัง ทุกคนรู้หน้าที่ของตนเอง ปฏิบัติตัวอย่างดีโดยไม่ให้พ่อแม่หนักใจ และที่สำคัญที่สุด คือ การเรียน พ่อบอกว่า พ่อไม่มีสมบัติจะให้นอกจากวิชาเท่านั้น ซึ่งถ้าเทียบกับสมัยนี้แล้ว พ่อเป็นคนฉลาดมาก รู้เหตุการณ์ล่วงหน้า จัดการการเรียนของลูกซึ่งผลการสอบออกมาทุกครั้งเป็นที่พอใจมาก จนกระทั่งลูกๆ โตกันหมด น้องคนเล็กอายุ ๘ ขวบแล้ว

วันหนึ่งตรงกับคืนวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๔๘๕ หลังจากที่ข้าพเจ้าท่องหนังสือเพื่อเตรียมตัวสอบภาคต้นก็เข้านอน สักครู่พ่อเข้ามาบอกว่าแม่ปวดท้องจะคลอดน้องแล้ว ให้ข้าพเจ้าดูแลแม่ด้วย พ่อจะไปเชิญคุณหมอมา ครั้นคุณหมอมาถึงตรวจดูแล้วบอกว่ายังไม่ได้เวลาคลอด รอเวลาทั้งวันและอีก ๑ คืน สังเกตตอนนี้แม่เพลียมาก ทั้งๆ ที่คุณหมอก็ดูแลอย่างดี แต่พอถึงวันที่ ๓๑ ตอนสายๆ คุณหมอเชิญพ่อไปปรึกษาเรื่องปัญหาที่จะเกิดขึ้น ตกลงพ่อก็ต้องตัดสินใจเห็นด้วยกับคุณหมอ ยิ่งเห็นพ่อเดินไปเดินมาหน้าไม่สู้ดีก็ยิ่งไม่สบายใจ แต่สักครู่ใหญ่ๆ ก็ได้ยินเสียงเด็กร้อง ทุกคนดีใจโล่งอกและฟังคุณหมอท่านอธิบายว่า ระหว่างที่ท่านใช้เครื่องมือคีบเพื่อจะดึงเด็กออกมานั้น ตัวเด็กลอยขึ้นมาและคลอดอย่างธรรมชาติ พวกเราทุกคนดีใจมากที่คุณหมอสามารถทำให้ผ่านนาทีวิกฤตมาได้ พวกเราตื่นเต้นและดูแลน้องคนเล็กอย่างดี และได้เรียกชื่อ "น้องไข่" จนกระทั่งสิ้นชีวิตจากพี่ๆ และทุกคนไป

ข้าพเจ้าเรียนจบก็ได้ทำงานเป็นครูที่โรงเรียน "อนุกูลสตรี" ซึ่งอยู่ใกล้กับบ้านข้าพเจ้า น้องไข่ก็ร้องไห้จะตามไปด้วย ครั้นน้องไข่อายุได้ ๔ - ๕ ขวบ ข้าพเจ้าก็จูงไปโรงเรียนด้วย ระหว่างทางน้องไข่ก็ถามโน่นถามนี่ตลอดทางและทุกวันที่เดินไปโรงเรียน เช่นถามว่า ทำไมพี่ยูรจึงเดินทางนี้ไม่เดินตามถนน พี่ยูรก็บอกว่า มันเป็นทางลัดไม่ต้องเดินอ้อมไปหน้าโรงเรียน ไปถึงวันแรกข้าพเจ้าก็พาน้องไข่ไปฝากไว้กับคุณครู ป. เตรียม ซึ่งเป็นครูรุ่นพี่ น้องไข่ก็เหมือนเด็กทั่วไป แปลกที่แปลกหน้าก็ร้องไห้จะไปหา "พี่ยูร" ข้าพเจ้าสอนอยู่ชั้น ป. ๔ ได้ยินเสียงเด็กร้องไห้ก็มาดู น้องไข่ไม่ยอมเรียน เลยอยู่กับข้าพเจ้าทุกวันประมาณ ๒ อาทิตย์ จึงยอมอยู่และเรียนกับคุณครูได้ คุณครูเลยชมว่าตั้งใจเรียนตั้งใจเขียนดี น้องไข่เรียนจนจบ ป. ๔ แล้วไปเรียนต่อ ม. ๑ ที่โรงเรียนประจำจังหวัด (เพราะโรงเรียนอนุกูลสตรีเป็นโรงเรียนที่มีแต่นักเรียนหญิงจึงมีเด็กชายเรียนถึง ป. ๔ เท่านั้น)

หลังจากนั้น ข้าพเจ้าก็แต่งงานและย้ายไปอยู่ต่างจังหวัดหลายจังหวัดไม่ได้ใกล้ชิดอย่างเดิมแต่ก็ถามข่าวการเรียนของน้องไข่อยู่เสมอ

จนกระทั่งคุณวิถี (พี่เขย) ได้ย้ายมาเป็นผู้พิพากษาศาลแขวงพระนครเหนือ เราพี่น้องก็ได้มาอยู่ร่วมกันอีกที่บ้านฝั่งธนบุรีประมาณ ๒ ปี ก็ต้องย้ายอีก คราวนี้ย้ายไปไกลและหลายปีจนน้องไข่เรียนจบปริญญาตรีและจะสอบชิงทุนไปเรียนปริญญาโทเมืองนอก สอบได้แล้วก็ต้องหาคนค้ำประกันด้วย ก็ให้คุณวิถีเป็นคนค้ำประกันให้และน้องไข่ก็ยังพูดเล่นกับคุณวิถีว่า "ถ้าผมเหลวไหลครั้งนี้ พี่ถีต้องเสียเงินเป็นล้านนะครับ" แล้วน้องไข่ก็จากไปเรียนแล้วกลับมาโดยพ่วงปริญญาโทมาด้วย จากนั้นจึงมาทำงานที่นิด้า ต่อมาก็ไปทำปริญญาเอก

และก็สำเร็จกลับมาด้วยความปลื้มใจของพ่อและพี่ๆ ที่น้องไข่พยายามจนสำเร็จกลับมาเพื่อชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลของเรา ระยะหลังนี้ ๒ ครอบครัวของเราก็ได้ติดต่อกันเสมอ เพราะน้องไข่มาซื้อบ้านใกล้ๆ กันประมาณ ๓ ป้ายรถเมล์เท่านั้น

ในด้านครอบครัวก็ไม่ผิดหวังที่น้องไข่ได้แต่งงานกับแม่บ้านที่ดีและเป็นแม่ที่ดีงามในด้านอบรมลูกให้เป็นคนดี และในด้านความกตัญญู น้องไข่ก็มีครบถ้วนไม่ว่าวันขึ้นปีใหม่ หรือเวลาว่างที่พอมี ก็จะพาครอบครัวคือภรรยาและลูกๆ มาเยี่ยมครอบครัวข้าพเจ้า

ตัวอย่างเช่น เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๓๙ ปีใหม่งานหยุดติดต่อกัน ๕ วัน ตุ๋ยหรือวีรพล (ลูกชายของข้าพเจ้า) บอกคุณพ่อว่า ตุ๋ยหยุดหลายวันจะพาคุณพ่อไปตรวจสุขภาพ เห็นทานอาหารไม่ค่อยได้ คุณพ่อไปตรวจที่โรงพยาบาลยันฮี คุณหมอบอกว่าเป็นมะเร็งให้ทำใจ (แม่ลูกเกือบช็อก) แล้วหลังจากวันนั้นก็ไม่ได้กลับบ้านอยู่โรงพยาบาลจนเสียจากพวกเราไป

พอน้องไข่ทราบข่าววันที่ ๒๘ ก็ตรงไปโรงพยาบาลยันฮี ปลอบใจแม่ลูก (ข้าพเจ้าและตุ๋ย) และเยี่ยมไข้ดูแลตลอดทั้งที่โรงพยาบาล และที่วัด ชี้ชัดให้เห็นว่าน้องไข่คงคิดถึงความดีและบุญคุณ

ก่อนที่น้องไข่จะล้มป่วยลงประมาณ ๒ เดือน เย็นวันหนึ่งได้มาหาข้าพเจ้าที่บ้านบอกว่าวันนี้ว่างงานเลิกเร็วเลยมาเยี่ยมพี่ยูร ข้าพเจ้าดีใจมากได้คุยกันถึงเรื่องต่างๆ ทั้งอดีตและปัจจุบัน แต่ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าน้องไข่คุยวันนี้เน้นถึงเรื่องลูกมาก ข้าพเจ้าตอบว่าน้องไข่ควรภูมิใจได้ เพราะลูกทั้งสองคนเป็นคนดีตั้งใจเรียน เป็นผู้ใหญ่เกินอายุ ไม่ทำให้พ่อแม่ผิดหวังแน่

ตอนจะกลับบ้านข้าพเจ้าได้ขอร้องให้น้องไข่ลาออกจากงานเพื่อรักษาสุขภาพให้แข็งแรงดีขึ้นก่อน แล้วค่อยกลับไปทำงานต่อก็ได้ น้องไข่ตอบว่า “ออกตอนนี้ไม่ได้หรอกพี่ยูร ลูกยังเรียนไม่จบ แล้วอีกอย่างก็จวนจะเกษียณอยู่แล้ว” ข้าพเจ้าเสียใจมากที่สุด ไม่นึกไม่ฝันเลยว่าคำตอบประโยคนั้นจะเป็นคำตอบครั้งสุดท้ายของน้องไข่ ซึ่งหลังจากนั้นน้องไข่ก็ป่วยและไม่รู้สึกตัวเป็นเวลาเกือบ ๒ ปี จึงได้จากพวกพี่ๆ และพวกเราไป

วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๔๕ ตอนบ่าย ข้าพเจ้ากลับจากธุระเข้าบ้านก็พบกับบิ๋มหรือนริศาลูกของน้องภัส (น้องอีกคน) รออยู่ ก็ถามว่ามีธุระอะไรหรือเปล่า บิ๋มบอกว่าจะไปรับแม่ ป้ายูรไปด้วยกันไหม ข้าพเจ้าก็บอกว่าไปสิ ตกลงไปปากน้ำกัน ในระหว่างทางบิ๋มจึงบอกว่าจะไปเยี่ยมน้าไข่ น้าไข่ไม่สบายอยู่โรงพยาบาลกรุงเทพแต่คงไม่เป็นอะไรมากหรอก แต่ไปเห็นจริงๆ แล้วน้องไข่นอนหลับตามีสายระโยงระยางไปหมด ตกใจคิดว่าคงเป็นมากแน่ๆ เพราะเกี่ยวกับสมอง จากวันนั้นจนถึง ๑ ปี ๘ เดือน น้องไข่ก็คงเหมือนเดิม ข้าพเจ้าไปเยี่ยมน้องไข่ทีไร กลับมากลางคืนนอนไม่หลับ สงสารจับใจ ในที่สุดน้องไข่ก็จากพวกเราพี่ๆ ไปอย่างสงบ

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากน้องไข่ประกอบแต่คุณงามความดีมาโดยตลอดชีวิต พวกเราทุกคนจึงเชื่อมั่นว่าน้องไข่จะต้องได้สู่สุคติในสัมปรายภพโดยแน่นอน

ยูรพันธ์ ปานะบุตร

คำไว้อาลัย

น้องไข่ที่รัก

น้องมาดี

น้องอยู่ดี

เวลาน้องจะไป

น้องจงไปดี

เถอะนะไข่ (ศ. ดร. วุฒิชัย จำนงค์)

จาก พี่วิชิต จำนงค์

บ้านนางาม ตำบลควนขัน อำเภอทับเที่ยง จังหวัดตรัง

คำไว้อาลัย

น้องไข่

พี่ณัติเสียใจมากๆ ที่น้องไข่มาจากไปเร็วอย่างนี้ พี่มีความรู้สึกว่า**เหมือนมือขาด**ไปเสียแล้ว พี่ไม่สบาย ไม่สามารถขึ้นมาเยี่ยมน้องได้ ได้แต่คอยฟังข่าวอยู่เสมอ ชาติหน้าค่อยมาเป็นพี่เป็นน้องกันอีก

รักน้องไข่มาก

อาณัติ สุนทรนนท์

คำไว้อาลัย

น้องไข่

พี่ไม่เคยนึกเลยว่า ชีวิตนี้จะต้องมานั่งเขียนบันทึกให้น้องไข่ เพราะพี่นึกอยู่เสมอว่า พี่ต้องตายก่อนตามประสาคนที่มีโรคประจำตัวหลายโรค

น้องไข่เป็นเด็กแข็งแรง เลี้ยงง่าย รักการเรียนแต่เล็กแต่น้อย จะเห็นได้จากวันหนึ่ง ตอนนั้นอายุได้ประมาณ ๓ - ๔ ขวบ ยังไม่เข้าโรงเรียน พี่ๆ ซื้อหนังสือ ก.ไก่ ให้อ่าน อ่านเสร็จก็เก็บไว้บนหลังตู้กระจก น้องไข่คงนึกอยากจะอ่านอีก จึงคิดแก้ปัญหาโดยลากเอาเก้าอี้หวายสำหรับเด็กนั่งเล่นมาวางแล้วปีนขึ้นไป เอื้อมมือเพื่อจะหยิบหนังสือ เก้าอี้พลิกศีรษะไปโดนตู้กระจกแตก เลือดอาบแก้ม ร้องไห้ได้ยินไปถึงหลังบ้าน พี่ๆ วิ่งมาดูจึงได้รู้เรื่อง **ทั้งนี้ทั้งนั้นเพราะความอยากรู้อยากเห็น รู้จักแก้ปัญหาด้วยตัวเองตั้งแต่เล็กๆ**

น้องไข่เป็นลูกหลง อายุห่างจากพี่ ๗ - ๘ ปี เราจึงเป็นที่รักใคร่ของพ่อแม่ พี่ๆ ทุกคน ชีวิตในวัยนั้นเรามีความสุขมาก น้องไข่เป็นเด็กฉลาด เรียนหนังสือเก่ง จึงไม่เป็นภาระกับพ่อแม่ พี่ๆ เลย จนกระทั่งน้องไข่เรียนจบชั้นมัธยมปีที่ ๓ (สมัยนี้คือประถมปีที่ ๖) แม่เสียชีวิตด้วยโรคเบาหวาน ขณะนั้นเราอยู่ด้วยกัน ๔ คน คือ พ่อ แม่ พี่ และน้องไข่ เพราะพี่ๆ ได้แต่งงานแยกย้ายกันไปหมด น้องไข่อายุประมาณ ๑๒ - ๑๓ ปี พี่เสียอีกกลัวน้องไข่จะร้องไห้หาแม่ แต่น้องไข่กลับพูดกับพี่ว่า “พี่ภัสอย่าร้องไห้เลย ถึงจะร้องอย่างไร แม่ก็ไม่ฟื้นขึ้นมาอีกแล้ว” คำพูดนี้แหละทำให้พี่คิดว่า **น้องไข่เป็นเด็กที่มีความคิดเป็นผู้ใหญ่เกินตัวจริงๆ**

หลังจากแม่เสียแล้ว เราก็อยู่ด้วยกันมา ๓ คน น้องไข่ไม่ทำตัวให้เป็นภาระหนักใจ ช่วยเหลือตัวเองได้ พร้อมทั้งช่วยงานพี่เป็นต้นว่ากลับจากโรงเรียนแล้วขี่จักรยานไปซื้อกับข้าวที่ตลาดถึงแม้ว่าบางครั้งจะไปนานเหลือเกินจนคนทำกับข้าวต้องคอยแล้วคอยอีก นอกจากนั้น ตอนเรียนชั้นมัธยมปีที่ ๔ ยังใช้เวลาว่างไปฝึกซ้อมดนตรี ได้เข้าวงดนตรีของโรงเรียน โดยเป่าแซกโซโฟน ออกเล่นตามงานสำคัญๆ ของจังหวัดสมัยนั้น ซึ่งก็ไม่ได้ทำให้เสียการเรียนแต่อย่างไร

เมื่อเรียนจบมัธยมปีที่ ๕ พี่มณฑปซึ่งเป็นพี่ชายคนโตย้ายจากเป็นโลหะกิจ (ทรัพยากรธรณีปัจจุบัน) จังหวัดตรังไปเป็นโลหะกิจจังหวัดชุมพร จึงให้น้องไข่ย้ายไปเรียนมัธยมปีที่ ๖ ที่ชุมพร น้องไข่**ต้องจำใจ** จากพ่อและพี่ๆ ไปด้วยความอาลัย แต่ก็เป็นจุดเริ่มต้นชีวิตที่ดีของน้องไข่ เพราะพี่ฑปมองการณ์ไกลว่า จากชุมพรเข้ากรุงเทพฯ สะดวกกว่าจากตรัง พี่กับน้องไข่จึงต้องจากกันตั้งแต่บัดนั้น ต่อมาพี่ฑปย้ายจากชุมพรไปสงขลาและเสียชีวิตที่นั่น **ชีวิตน้องไข่เริ่มศร้าอีกครั้ง** แต่โดยที่เป็น**คนหนักแน่นไม่ย่อท้อ** สู้ชีวิตมาตั้งแต่เด็ก จึงไม่ทำให้ชีวิตหันเหไปในทางที่ไม่ดี กลับยิ่งทำให้มุมานะเรียน ใช้สมองให้เป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น ซึ่งพี่มานึกๆ ดูว่าน้องไข่**ทำใจได้อย่างไร** ใจแข็งเด็ดเดี่ยวจริงๆ ขอชมเชย เรียนจนจบปริญญาตรี แล้วมุมานะต่อปริญญาโท มีทุนการศึกษาอะไรที่ไหน น้องไข่ติดตามช่วยตัวเองมาตลอดจนจบปริญญาเอกจากสหรัฐอเมริกาได้สมความปรารถนา น้องไข่ซึ่งเป็นเด็กกะโปโลในสายตาของคนบางคน แต่ผลักดันตัวเองจนสำเร็จ สิ่งเหล่านี้ทำให้พ่อ

และพี่ๆ ซึ่งคอยฟังข่าวความสำเร็จของน้องไข่เป็นระยะๆ ภูมิใจในตัวน้องไข่มากๆ ต่อมาได้แต่งงานโดยที่ได้ภรรยาที่เป็นคนดี มีลูกๆ ที่ดี ชีวิตน้องไข่จึงประสบแต่ความสำเร็จทั้งในชีวิตส่วนตัว และการงาน ทั้งนี้เพราะมีสมองดี + ความมานะอดทน + ความตั้งใจที่จะทำดี ดังสุภาษิตที่ว่า "มีวิชาเหมือนมีทรัพย์อยู่นับแสน" น้องไข่จึงเป็นบุคคลตัวอย่างของลูกๆ หลานๆ และอนุชนรุ่นหลังได้เป็นอย่างดี

ในด้านความกตัญญูรู้คุณแก่พ่อแม่ พี่ๆ ในปีหนึ่งๆ โดยเฉพาะวันขึ้นปีใหม่ น้องไข่จะยึดถือเป็นวันสำคัญที่จะได้พาภรรยาและลูกๆ ไปกราบอวยพรปีใหม่ **พี่ๆ ทั้งสองฝ่าย ทุกๆ บ้าน** (ภรรยาเป็นลูกคนเล็กเหมือนกัน) โดยที่พอปลายธันวาคมจะโทรนัด "พี่ภัสเหมือนเดิมนะครับ" ซึ่งหมายความว่า มื้อกลางวัน ๑ มกราคม อาหารมีขนมจีนน้ำยาปักษ์ใต้ ห่อหมกแม่ น่องไก่ทอด

ตั้งแต่น้องไข่ล้มป่วยก็ ๒ ปีใหม่แล้ว ที่พี่ไม่ได้ยินเสียงนัดมาตามสาย พี่ๆ จึงได้แต่จะระลึกถึงน้องไข่ทุกๆ ปี จนกว่าชีวิตจะหาไม่ และพี่ๆ ทุกคน ขอตั้งจิตอธิษฐานต่อสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลาย จงดลบันดาลให้ดวงวิญญาณของน้องไข่ จงไปสู่สุคติในสัมปรายภพเบื้องหน้าด้วยเถิด เกิดชาติหนึ่งชาติใด เรามาเป็นพี่เป็นน้องกันอีกนะน้องนะ

สุดอาลัย

จากพี่ ประภัสสร จันทราสุทธิ์

อาลัยยิ่ง

วันศุกร์ที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๔๕ เวลาประมาณ ๑๓.๐๐ น. ข้าพเจ้ากลับมาจากโรงพยาบาลรามาธิบดี แต่ไม่เจอแม่บ้าน (ประภัสสร จันทราสุทธิ์) แต่เจอโน้ตสั้นๆ ว่าให้ตามไปพบที่โรงพยาบาลกรุงเทพ ประภัสสรกับบิ๋ม (นริศา วงษ์เสรี) และพี่ยูร (ยูรพันธ์ ปานะบุตร) เรื่องน้องไข่ (ศ. ดร. วุฒิชัย จำนงค์) ข้าพเจ้ารีบออกเดินทางทันที ระหว่างทางใจคอไม่สู้ดีนัก แต่พยายามคิดในแง่ดีไว้ก่อนว่าคงไม่หนักกว่าครั้งก่อน (ประมาณ ๒ ปีก่อน) เพราะน้องไข่กินยาและออกกำลังกายด้วยการเดินช้าๆ ทุกวัน

แต่พอถึงโรงพยาบาลกรุงเทพ พบประภัสสร พี่ยูร ฉลองรัตน์ บิ๋ม ปั้น (วิศรุต) ปุ๋ม (อรอุษา) ดูจากสีหน้าแต่ละคนแล้วน่าตกใจ ชวนกันไปเยี่ยมน้องไข่ที่ห้อง I.C.U. เห็นน้องไข่นอนหลับตา มีสายออกซิเจน สายน้ำเกลือ เครื่องวัดชีพจร ฯลฯ ใจคอไม่ดีเลย แต่มั่นใจในฝีมือหมอเพราะทราบว่าโรงพยาบาลกรุงเทพมีหมอเฉพาะทางเกี่ยวกับสมองฝีมือเยี่ยมของประเทศ คาดหมายว่าน้องไข่คงไม่เป็นเจ้าชายนิทราอย่างมากก็คงเป็นแค่อัมพฤกษ์ แขนขาอ่อนแรงและคงหายเป็นปกติ

๑ ปี ๘ เดือนผ่านไป น้องไข่มีอาการกระเตื้องดีขึ้นบ้าง แย่ลงบ้าง เป็นบางช่วง ทำให้ข้าพเจ้าหดหู่ใจยิ่งในการเยี่ยมน้องไข่แต่ละครั้งไม่ว่าที่โรงพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลเจ้าพระยา ที่บ้าน และโรงพยาบาลศิริราช ทำให้ข้าพเจ้าหวนคิดถึงอดีตที่ผ่านมาร่วม ๕๒ ปี (๑๗ พฤษภาคม ๒๔๙๕) ข้าพเจ้าได้รู้จัก ด.ช. วุฒิชัย จำนงค์ ในชั้นเรียนมัธยมปีที่ ๑ ก. ที่โรงเรียนวิเชียรมาศ จังหวัดตรัง ซึ่งข้าพเจ้าเริ่มเข้ารับราชการเป็นครูสอนวิทยาศาสตร์ ระดับมัธยมต้น (ม. ๑, ๒, ๓) เป็นปีแรกในฐานะครูกับศิษย์ ด.ช. วุฒิชัย จำนงค์ เป็นนักเรียนเรียนดี สอบได้เป็นที่ ๑ ของชั้น ความประพฤติดี และสุขภาพแข็งแรง อุปนิสัยสุภาพอ่อนโยน และเชื่อมั่นในตัวเองสูง จนกระทั่งปี ๒๕๐๐ ความสัมพันธ์ของข้าพเจ้ากับนายวุฒิชัย จำนงค์ (นักเรียน ม. ๖) ก็พัฒนาเป็นพี่เขยกับน้องภรรยา ความรักและผูกพันก็ยิ่งแนบแน่นขึ้นเรื่อยๆ มา ข้าพเจ้าได้สัมผัสกับน้องไข่ตั้งแต่เยาว์วัย คือ ด.ช. วุฒิชัย จำนงค์ (อายุ ๑๐ ปี) จนกระทั่งน้องไข่ได้เป็นศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์ ซึ่งเป็นที่รักของครู เพื่อนๆ และญาติสนิทมิตรสหาย ตลอดจนลูกศิษย์ทุกคน

การจากไปอย่างไม่มีวันกลับของ ศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์ นับเป็นการสูญเสียบุคลากรทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศที่ดีเด่นคนหนึ่ง เพราะน้องไข่เป็นวิทยากรในการประชุม อบรม สัมมนา บุคลากรของกรม กองต่างๆ ของราชการ และบริษัทเอกชนทั้งของคนไทยและต่างประเทศ กุศลกรรมและคุณงามความดีของน้องไข่ได้บำเพ็ญไว้จะเป็นเครื่องเตือนใจและประทับอยู่ในความทรงจำของครอบครัวและญาติมิตร

ที่สุดนี้ ขออาราธนาคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายในสากลโลก พร้อมทั้งกุศลผลบุญคุณงามความดีทั้งหลายที่น้องไข่ได้สร้างสมไว้ รวมทั้งบุญกุศลที่ครอบครัวญาติมิตรสหายได้บำเพ็ญกุศลให้จงเป็นผลให้ดวงวิญญาณอันบริสุทธิ์ของ ศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์ สถิตในทิพยพิมาน ประสบแต่สันติสุขในสัมปรายภพชั่วกาลนิรันดร

จากพี่

วิสุทธิ์ จันทราสุทธิ์

ความทรงจำเกี่ยวกับ "น้าไข่"

ผมเรียกศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์ ว่า "น้าไข่" ด้วยเหตุที่ท่านมีชื่อเล่นว่า "ไข่" และท่านมีศักดิ์เป็นน้าแท้ๆ คือเป็นน้องคนสุดท้องของคุณแม่ผม

น้าไข่เกิดและเรียนหนังสือที่จังหวัดตรังจนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ห้า แล้วไปจบชั้นมัธยมปีที่หกที่จังหวัดชุมพร จากนั้นจึงได้เข้ากรุงเทพฯ เพื่อเรียนต่อที่โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา พญาไท เมื่อประมาณปี พ.ศ. ๒๕๐๐ โดยเรียนห้องเดียวกับ**นายสุชาติ ไตรประสิทธิ์** ผู้ซึ่งอีก ๔๐ ปีต่อมาได้ดำรงตำแหน่งเป็นอัยการสูงสุด

เมื่อจบจากโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาแล้ว น้าไข่ได้เข้าเรียนต่อชั้นปริญญาตรีที่วิทยาลัยวิชาการศึกษาปทุมวันด้วยความตั้งใจแน่วแน่ที่จะเป็นครูบาอาจารย์ ในช่วงนี้เองที่ผมได้เริ่มรู้จักกับน้าไข่ กล่าวคือก่อนหน้านั้นครอบครัวของผมยังอยู่ที่จังหวัดเชียงใหม่ จนกระทั่ง พ.ศ. ๒๕๐๒ คุณพ่อผมจึงได้ย้ายเข้ามารับราชการที่จังหวัดพระนคร (ชื่อในขณะนั้น) โดยได้มาเช่าที่ดินปลูกบ้านอยู่ที่ตำบลบางอ้อ จังหวัดธนบุรี และเมื่ออยู่มาได้ระยะหนึ่งจึงได้รับน้าไข่เข้ามาอาศัยอยู่ด้วยกันในบ้านหลังนี้ เพื่อจะได้ประหยัดค่าหอพัก

บ้านของเราเป็นบ้านไม้ชั้นครึ่งขนาดกะทัดรัด มีห้องรับประทานอาหารเล็กๆ กว้างยาวประมาณด้านละไม่เกิน ๓ เมตร อยู่ห้องหนึ่ง พอที่จะวางโต๊ะอาหารสี่เหลี่ยมจัตุรัส ๑ ตัว และวางเก้าอี้ล้อมรอบเท่านั้น เมื่อมีน้าไข่มาอยู่ด้วย คุณพ่อผมจึงได้สละห้องรับประทานอาหารนี้ให้เป็นห้องของน้าไข่ โดยพวกเราได้ย้ายมานั่งล้อมวงรับประทานอาหารกันในโถงกลางแทน

ขณะนั้นผมกำลังเรียนชั้นประถมปีที่ ๔ น้าไข่ซึ่งเพิ่งจะเรียนครูปีแรกๆ ก็เริ่มฉายแววของการเป็นครูบาอาจารย์ที่มีความสามารถให้เห็นแล้ว โดยท่านได้ถ่ายทอดความรู้ทั้งในเรื่องที่เรียนและความรู้รอบตัวต่างๆ ให้แก่ผมอย่างที่สามารถเข้าใจได้ง่ายและจดจำได้ง่าย ยกตัวอย่างเช่นในวันหนึ่งเราสองคนน้าหลานได้นั่งคุยกันถึงสุนทรภู่ น้าไข่สามารถสรุปชีวประวัติของมหากวีท่านนี้ให้ผมฟังได้อย่างรวบรัดยิ่ง กล่าวคือท่านสอนให้จำง่ายๆ ว่า สุนทรภู่นั้นเกิดในสมัยรัชกาลที่ ๑ รุ่งโรจน์ในสมัยรัชกาลที่ ๒ ตกอับในสมัยรัชกาลที่ ๓ และถึงแก่กรรมในสมัยรัชกาลที่ ๔ นี่คือตัวอย่างหนึ่งแห่งเทคนิคการสอนของน้าไข่ ที่ทำให้ผมซึ่งมีอายุเพียง ๙ - ๑๐ ขวบ ได้ฟังเพียงครั้งเดียวก็จำได้ไปจนตลอดชีวิต ผมเชื่อว่าลูกศิษย์ลูกหาของน้าไข่ ทั้งที่สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และที่อื่นๆ คงจะตระหนักดีในเรื่องทำนองนี้

สาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้น้าหลานคู่นี้ถูกคอกันเป็นพิเศษอาจเป็นเพราะเราต่างก็เป็นหนอนหนังสือด้วยกัน ในห้องของน้าไข่นั้น ที่ผนังด้านซ้ายมือมีหิ้งซึ่งมีหนังสือปกแข็งเรียงอยู่เป็นตับ ผมถือวิสาสะเข้าไปหยิบอ่านหยิบดูอยู่เป็นประจำ ซึ่งน้าไข่ก็มิได้หวงห้ามแต่ประการใด กลับสนับสนุนแนะนำและชวนพูดคุยถึงหนังสือเล่มต่างๆ ที่มี ผมทราบว่าน้าไข่ซื้อหนังสือเหล่านี้มาจากแผงขายหนังสือเก่าบริเวณพระแม่ธรณีบีบมวยผมข้างท้องสนามหลวง แต่นึกไม่ออกเสียแล้วว่ามีหนังสืออะไรบ้าง เพราะเวลาล่วงเลยมานานเต็มที จำได้อยู่เพียงเล่มเดียวคือหนังสือชื่อ **"มหาภารตยุทธ"** ซึ่งผมอ่านไม่รู้เรื่อง แต่ที่จำได้เพราะมีชื่อแปลกหู และมีหน้าปกเป็นภาพเขียนรูปกษัตริย์นักรบอินเดียที่สวยงาม ไม่ทราบว่าบัดนี้จะยังอยู่หรือเปล่า

คืนวันหนึ่งในปลายปี พ.ศ. ๒๕๐๓ ขณะที่นั่งดูข่าวต่างประเทศทางโทรทัศน์ ซึ่งเป็นข่าวการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งเพื่อชิงตำแหน่งประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา น้าไข่ได้วิเคราะห์ให้ผมฟังอย่างมั่นอกมั่นใจว่า รองประธานาธิบดีริชาร์ด นิกสัน จะต้องชนะการเลือกตั้งอย่างแน่นอน เพราะมีความเหนือกว่าวุฒิสมาชิกหนุ่ม จอห์น เอฟ. เคนเนดี้ ในเกือบทุกด้าน ผมเองได้แต่รับฟังเพราะยังเด็กเกินกว่าที่จะออกความเห็นใดๆ แต่เมื่อการเลือกตั้งผ่านพ้นไป ผลปรากฏว่าน้าไข่ทำนายผิด ซึ่งเรื่องนี้ไม่อาจตำหนิน้าไข่ได้ เพราะการเลือกตั้งประธานาธิบดีคราวนั้นเป็นครั้งประวัติศาสตร์ที่ไม่ว่าใครต่างก็ทำนายผิดกันเกือบทั้งโลก ที่ผมนำเรื่องนี้มาเล่าก็เพื่อให้ทราบว่า น้าไข่นั้น แม้ในขณะเป็นเด็กหนุ่มวัยรุ่นที่อายุยังไม่ถึง ๒๐ ปี ก็มีความสนใจติดตามข่าวสารบ้านเมืองในต่างประเทศแล้ว

น้าไข่เติบโตเป็นหนุ่มมาในยุคที่เรียกกันว่ายุค **“โก๋หลังวัง”** แต่ผมยืนยันได้ว่าตลอดเวลาที่ได้มีความใกล้ชิดกับน้าไข่นั้น ผมไม่เคยเห็นน้าไข่แต่งกายทรงจิ๊กโก๋เหลนหรือมีอากัปกิริยาแบบโก๋หลังวังเลยแม้แต่ครั้งเดียว น้าไข่นิยมแต่งกายแบบสุภาพและออกจะมีบุคลิกตลอดจนความคิดความอ่านเป็นผู้ใหญ่กว่าเด็กหนุ่มในรุ่นราวคราวเดียวกัน ถึงแม้ว่าจะเป็นแฟนของเอลวิส เพรสลีย์ อย่างเหนียวแน่นเช่นเดียวกับใครต่อใครในยุคนั้นก็ตามที เมื่อคราวที่ภาพยนตร์เรื่อง G.I.Blues เข้าฉายที่โรงภาพยนตร์พาราเมาท์ ย่านประตูน้ำ (ประมาณ พ.ศ. ๒๕๐๔) น้าไข่ก็ไม่พลาดที่จะไปชมเช่นเดียวกับหนุ่มสาวร่วมสมัยทุกคน และกลับมาคุยกับผมอย่างออกรสถึงเพลงต่างๆ ที่เอลวิส เพรสลีย์ ร้องในภาพยนตร์เรื่องนี้ น้าไข่วิจารณ์เพลง Wooden Heart ซึ่งฮิตที่สุดในเมืองไทยขณะนั้น ว่าไม่ใช่เพลงที่ไพเราะที่สุดในชุดนี้ แถมยังน่าเบื่อเพราะวิทยุเปิดบ่อยเกินไป ดูเหมือนน้าไข่จะมีความรู้สึกตรงกันกับผมว่าชอบเพลง Pocketful of Rainbows มากกว่า

ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๐๕ ผมก็ต้องติดตามคุณพ่อซึ่งโยกย้ายไปรับราชการในต่างจังหวัดอีกหลายปี ส่วนน้าไข่ก็ได้ย้ายออกจากบ้านผมไปอยู่ที่อื่นแล้วเช่นกัน เป็นเหตุให้ต้องห่างกันไปพักหนึ่ง มาพบกันอีกครั้งตอนที่คุณพ่อย้ายกลับมาดำรงตำแหน่งในกรุงเทพฯ เมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๐ เป็นจังหวะพอดีกับที่ผมเรียนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นจากจังหวัดฉะเชิงเทรา และกำลังจะเข้าเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา พญาไท

เมื่อทราบข่าวว่าผมสอบเข้าโรงเรียนนี้ได้ น้าไข่ได้มาหาผมที่บ้าน พอพบกันก็ได้หยิบวัตถุชิ้นเล็กๆ ออกมาจากกระเป๋าเสื้อส่งมอบให้แก่ผม เป็นตลับพลาสติกกลมใส ภายในมีเข็มกลัดพระเกี้ยวสีทองบรรจุอยู่ เป็นพระเกี้ยวที่น้าไข่กลัดติดอกเสื้อเบื้องขวามาตลอดเวลา ๒ ปี ที่เป็นนักเรียนเตรียมอุดมศึกษา และได้เก็บรักษาไว้เป็นอย่างดีจนกระทั่งได้มอบต่อให้ผมในอีกหลายปีต่อมา

เป็นอันว่าผมไม่ต้องเสียสตางค์เช่นนักเรียนเตรียมฯ คนอื่นๆ ที่ต้องซื้อพระเกี้ยวติดหน้าอก ด้วยได้รับมรดกตกทอดมาจากน้าไข่แล้ว เมื่อคุณพ่อผมช่วยนำไปชุบให้ใหม่ พระเกี้ยวนี้ก็เปล่งประกายเป็นสีทองสุกอร่ามสวยงามเป็นยิ่งนัก พอเปิดเทอมวันแรกผมกลัดเข็มพระเกี้ยวนี้ที่อกเสื้อเบื้องขวาไปโรงเรียนอย่างภาคภูมิใจ

แต่ครั้นเวลาผ่านไปเพียงสองสามวัน ผมก็เริ่มรู้สึกเอะใจ ว่าพระเกี้ยวของผมออกจะไม่เหมือนของใครเลยในโรงเรียนแห่งนี้ คือของนักเรียนคนอื่นๆ ซึ่งเป็นพระเกี้ยวรุ่นใหม่ที่ซื้อจากร้านค้าของโรงเรียนเมื่อก่อนเปิดเทอมนั้น ลักษณะออกจะแบนๆ ลวดลายไม่เด่นชัด สีทองก็เป็นสีด้านๆ หมองๆ ส่วนที่ผมกลัด

ติดหน้าอกเสื้ออยู่นั้นขนาดดูเหมือนจะโตกว่าของคนอื่นๆ เล็กน้อย ลวดลายนูนชัดสวยงาม สีก็ดูอร่ามตากว่าของคนอื่น คงเป็นธรรมดาเช่นเดียวกับสิ่งของอื่นๆ โดยทั่วไป ที่ของรุ่นเก่ามักจะมีความประณีตบรรจงในการผลิตกว่าของรุ่นใหม่

เรื่องนี้เป็นเหตุให้ผมมีความไม่สบายใจอยู่นาน ด้วยเกรงว่าอาจารย์จะสังเกตเห็นความแตกต่าง ซึ่งใครๆ ก็คงทราบถึงกิตติศัพท์ความเคร่งครัดเจ้าระเบียบของโรงเรียนนี้ แต่โชคดีที่จนแล้วจนรอดก็ไม่เป็นที่สังเกตของอาจารย์ท่านใด และผมผ่านช่วงระยะเวลา ๒ ปี ในโรงเรียนนี้ไปได้ตลอดรอดฝั่งทั้งๆ ที่ติดพระเกี้ยวแปลกไปจากชาวบ้าน

แม้จะเรียนจบจากโรงเรียนนี้แล้ว ผมก็ยังเก็บรักษาพระเกี้ยวแสนรักนี้ต่อมาอีกเป็นเวลานาน ด้วยความมุ่งหมายว่าหากมีญาติพี่น้องเข้าเรียนในโรงเรียนนี้ ก็จะมอบให้เป็นมรดกตกทอดต่อไปเช่นเดียวกับที่น้าไข่มอบให้ผม แต่จนแล้วจนรอดก็ไม่มี ในที่สุดก็สูญหายไปเมื่อคราวย้ายบ้านครั้งล่าสุดไม่กี่ปีที่ผ่านมานี้เอง หากยังอยู่ถึงปัจจุบัน พระเกี้ยวอันนี้ก็มีอายุเกือบครึ่งศตวรรษแล้ว

เรื่องราวทั้งหลายทั้งปวงที่เล่ามานี้แม้จะหาสารประโยชน์อันใดมิได้ แต่ก็ใคร่ขอบันทึกไว้ในฐานะที่เป็นเกร็ดเล็กเกร็ดน้อยเศษเสี้ยวหนึ่งในช่วงชีวิตวัยหนุ่มของน้าไข่ และเป็นเรื่องแต่หนหลังระหว่างน้าหลานที่ไม่เคยมีผู้ใดทราบ แม้แต่บุตรภรรยาของน้าไข่เอง ส่วนเรื่องราวในช่วงต่อๆ มาโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อน้าไข่ได้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพจนมีลูกศิษย์ลูกหาเต็มบ้านเต็มเมืองนั้น เห็นจะไม่มีความจำเป็นที่ผมจะต้องนำมากล่าว ณ ที่นี้ เพราะคงมีท่านอื่นกล่าวถึงอยู่มากแล้ว จึงขอจบบันทึกความทรงจำเกี่ยวกับน้าไข่ไว้เพียงเท่านี้

ท้ายที่สุดนี้ผมขอตั้งจิตอธิษฐาน ขอให้คุณงามความดีที่น้าไข่และครอบครัวได้ประกอบมาโดยตลอดจงเป็นพลวัตปัจจัยนำดวงวิญญาณของน้าไข่สู่สุคติในสัมปรายภพ

วีรพล ปานะบุตร

อำลาอาลัย

คำไว้อาลัยนี้ผมเขียนในฐานะเป็นผู้แทนของสกุลรักราชการทุกคนที่มีต่อ ดร. วุฒิชัย จำนงค์ เพื่อแสดงความรักและอาลัยต่อน้องเขยผู้น่ารักของเรา เนื่องในโอกาสวันพระราชทานเพลิงศพของ ดร. วุฒิชัย จำนงค์

ผมรู้จัก ดร. วุฒิชัย ตั้งแต่ ดร. วุฒิชัย เข้ามาเป็นน้องเขยโดยแต่งงานกับน้องสาวคนเล็กของผม (ฉลองรัตน์ รักราชการ) เมื่อ ๓๗ ปี มาแล้ว เมื่อแต่งงานกันได้ไม่นานนัก ดร. วุฒิชัย ก็หอบหิ้วฉลองรัตน์ไปอยู่อเมริกาโดย ดร. วุฒิชัย ได้ทุนไปเรียนต่อจนจบดร. และมีบุตรชายหญิงอย่างละ ๑ คน ในระหว่างที่ทำปริญญาเอกอยู่ที่อเมริกานั้นเอง เมื่อกลับมาเมืองไทยก็ได้มาทำงานที่นิด้าและได้ก่อร่างสร้างตัวด้วยลำแข้งของตัวเองด้วยความขยันหมั่นเพียร ซึ่งผมมองดู ดร. วุฒิชัย ด้วยความชมเชยในความเป็น Family Man และความขยันขันแข็งในการทำราชการเป็นอย่างมาก โดยได้รับเกียรติเป็นถึงระดับศาสตราจารย์และระดับขั้นในทางราชการสูงสุดเท่าที่ศาสตราจารย์จะเป็นได้

นอกจากนี้แล้วเพื่อเสริมสร้างฐานะของตัวเองโดยการนำความรู้ที่มีมาใช้ประโยชน์ในวงการธุรกิจด้วยการเป็นวิทยากรให้แก่หน่วยงานราชการหรือองค์กรของเอกชนและรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนการบรรยายเชิงปฏิบัติการต่อธุรกิจต่างๆ ที่มาขอคำปรึกษาหรืออีกมากมายจนไม่มีเวลาว่างเป็นของตนเอง เป็นผู้ที่ทำงานหนักตลอดชีวิตเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในชีวิตราชการจนถึงจุดสูงสุดดังกล่าวแล้ว ยังสร้างฐานะของตนเองและครอบครัวซึ่งได้แก่การสร้างบ้านได้เป็นปึกแผ่นสมฐานะ ตลอดจนส่งบุตร ธิดาไปเรียนต่อจนถึงระดับสูงสุดได้ทุกคน ผมเคยชวนให้ไปพักผ่อนกับผมบ้าง ก็ได้รับคำตอบว่าขอให้ทำงานให้เต็มที่ก่อนจะขอพักผ่อนในตอนเกษียณ ซึ่งเหตุการณ์ก็ได้เป็นไปตามที่ ดร. วุฒิชัย พูดไว้ คือได้พักผ่อนตลอดกาลก่อนถึงวันเกษียณอายุไม่กี่วัน

เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๔๕ ดร. วุฒิชัย มีอาการเส้นเลือดในสมองแตกโดยปัจจุบันทันด่วน พรรคพวกที่นิด้าได้นำเข้ารักษาตัวฉุกเฉินที่โรงพยาบาลเวชธานี ต่อมาได้ย้ายมาที่โรงพยาบาลกรุงเทพ เพื่อรักษาด้วยหมอเฉพาะทาง จนมีอาการดีขึ้นแต่ยังมีลักษณะของการเป็นอัมพาตที่พูดไม่ได้ ขยับนิ้วได้บ้างและดวงตาที่กะพริบได้เล็กน้อย โดยมีสภาพเช่นนี้มาตลอดซึ่งเป็นสภาพที่ความรู้สึกของผมกับญาติพี่น้องมีความสงสาร ดร. วุฒิชัยอย่างสุดซึ้ง

ดร. วุฒิชัย อยู่ในสภาพเจ้าชายนิทราเช่นนี้มาจนถึง ๑๗ มีนาคม ๒๕๔๗ จึงได้จากโลกนี้ไป ผมขอให้ดวงวิญญาณของ ดร. วุฒิชัยจงไปสู่สุคติ และไม่ต้องห่วงภริยาและลูกๆ ซึ่งโตๆ กันหมดแล้วตลอดจนมีงานทำเป็นหลักฐาน และผมจะช่วยดูอีกแรงหนึ่ง และขออธิษฐานว่าหากชาติหน้ามีจริงขอให้เรามาเป็นญาติกันอีก

ในนามของสกุลรักราชการ

คำไว้อาลัย

ดิฉันมีประสบการณ์ในการดูแลผู้ป่วยพิเศษมานานหลายปี ได้ดูแลผู้ป่วยหลายประเภท ไม่มีใครทำให้ดิฉันได้รู้สึกเหมือนได้มาดูแลศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์ เลย

เมื่อดิฉันได้รับอาจารย์วุฒิชัยออกจาก I.C.U. มาอยู่ห้องพิเศษ ในวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๔๕ ดิฉันจัดทีมดูแลที่ผลัดเปลี่ยนกันมาดูแลอาจารย์ ในขณะนั้นอาจารย์เป็นผู้ป่วยหลังผ่าตัดสมองที่ยังพูดหรือขยับเขยื้อนร่างกายตามคำสั่งไม่ได้ มีเพียงสีหน้าหรือการเกร็งต้านเมื่อเจ็บปวด หลังจากได้ทราบประวัติอาจารย์คร่าวๆ จากพี่ฉลองรัตน์ ภรรยาอาจารย์ ก็เริ่มรู้สึกว่าอาจารย์ช่างเป็นผู้ที่มีความสามารถมาก เมื่อดูแลต่อมาพบว่า**อาจารย์วุฒิชัยเป็นหัวหน้าครอบครัวที่อบอุ่น** ซึ่งพบเห็นได้จากความรักระหว่างสามีภรรยา และความผูกพันในครอบครัวอันอบอุ่น ทำให้สัมผัสได้ถึงความอบอุ่นในครอบครัวของท่าน จากเสียงเรียก "ฮันนี่" ที่พี่ฉลองรัตน์ใช้เรียกข้างๆ หู หรือเสียง "พ่อ พ่อ พ่อขา" จาก "ปุ๋ม" ที่อัดลงเทปเปิดให้พ่อฟัง และปุ๋มยังโทรทางไกลจากต่างประเทศมาถามอาการของพ่อทุกวันขณะที่ปุ๋มเรียนอยู่ที่อเมริกา ดิฉันยังได้เห็นสัมผัสอันแผ่วเบาในการลูบหน้า ลูบคางพ่อของ "คุณปั้น" ทำให้ดิฉันน้ำตาคลอได้หลายครั้งที่มองเห็น และทุกครั้งที่อาจารย์วุฒิชัยได้ยินเสียงภรรยาและลูกๆ ท่านมักมีน้ำตาไหลหรือมีการกรอกตาไปมา และมีสีหน้าสบายเมื่อคุณปั้นลูบหน้าหรือเกาคางเบาๆ ดิฉันยังได้พบว่า**อาจารย์วุฒิชัยเป็นน้องที่พี่ๆ ทุกคนรัก** จากการได้เห็นคุณป้าภัทร คุณป้ายูร และคุณลุงวิชิต ทุกครั้งที่มาเยี่ยมน้อง แววตาของทุกท่านที่มองน้องล้วนอ่อนโยน หลายครั้งที่พบเห็นน้ำตาที่หล่ออยู่ในตาของทุกท่าน สัมผัสเบาๆ ที่ทุกท่านสัมผัสอาจารย์นั้นบ่งบอกถึงความรักความห่วงใยที่ออกมาจากใจไม่ได้เสแสร้ง ดิฉันยังได้ซาบซึ้งถึง**ความผูกพันระหว่างอาจารย์กับศิษย์ และระหว่างอาจารย์ผู้ร่วมงานที่สถาบัน...นิด้า** อาจารย์มีเพื่อน ผู้ร่วมงาน และลูกศิษย์มาเยี่ยมมากมาย ทั้งศิษย์ที่เรียนกับอาจารย์มานานแล้ว ที่เรียนในปัจจุบัน ผู้ที่ไม่เคยได้เรียนกับอาจารย์ ช่วงเวลาที่ท่านเหล่านั้นมาเยี่ยม จากแววตาจากคำพูดที่ศิษย์คุยกับอาจารย์ และอีกหลายๆ สิ่งที่ทุกคนมอบให้อาจารย์ แสดงให้เห็นถึงความรักความผูกพันที่หาได้ยากในคนทั่วๆ ไป อาจารย์เป็นที่รักของคนที่รู้จักท่านทุกคน **"อาจารย์วู้ดดี้"** ฉายาที่เพื่อนและศิษย์ทุกคนเรียก ดิฉันยังมีโอกาสทราบถึงอีกหลายสิ่งดีๆ ของท่านจากคำบอกเล่าของศิษย์ และเพื่อนๆ ของท่าน แม้ตัวดิฉันเพียงได้ฟังเทปบรรยายที่เปิดเพื่อช่วยกระตุ้นความจำของท่าน ก็ยังสามารถนำคำสอนที่ได้ฟังมาใช้กับชีวิตของดิฉันเอง สำนวน **"Work with Heart"** ยังเป็นแนวทางในการใช้ชีวิตการทำงานในปัจจุบันของดิฉัน อีกสิ่งหนึ่งที่ดิฉันอยากจะให้ทุกคนที่รู้จักกับอาจารย์วุฒิชัยทราบว่า ทุกท่านนั้นโชคดีกว่าดิฉันมากที่ได้พูดคุยกับอาจารย์วุฒิชัย ดิฉันไม่มีโอกาสได้พูดคุยกับท่าน เพราะดิฉันคิดว่าถ้าดิฉันได้มีโอกาสพูดคุยกับท่านคงได้รับคำสอนดีๆ อีกมาก

ตลอดเวลาที่ได้ดูแลอาจารย์วุฒิชัยมานั้น ดิฉันและผู้ดูแลคนอื่นๆ ล้วนผูกพันกับอาจารย์มาก พวกเราซาบซึ้งในความเป็นคนดีของท่าน **ศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์** พวกเราทุกคนคงจดจำชื่อนี้ได้เสมอ ดิฉันเชื่อว่าทุกคนที่ได้รู้จักอาจารย์วุฒิชัย ต้องมีความรู้สึกอย่างที่ดิฉันกล่าวมา

จากใจ "ต้อย" (ผู้ดูแลอาจารย์วุฒิชัย)

คำไว้อาลัย...จากปั้น

พ่อเป็นพ่อที่ดีที่สุด ..... นี่คงเป็นประโยคสั้นที่สุดที่อธิบายตัวพ่อได้ พ่อเป็นพ่อที่ให้ความรักและความสำคัญต่อลูกอย่างมากตลอดเวลา พ่อมักพูดเสมอถึงความสำคัญของการศึกษาโดยเปรียบเทียบให้เห็นถึงความยากลำบากของพ่อในช่วงเวลาที่ต้องหาทุนและเรียนหนังสือให้จบทันตามเงื่อนไขของทุน กับยุคสมัยของพวกเราที่ไม่ต้องเจอกับความกดดันแบบนั้นเนื่องจากพ่อได้สะสมเงินทองให้พวกเราได้ใช้เพื่อการนี้ไว้แล้ว พ่อยังเคยให้แนวคิดในตอนเด็กเกี่ยวกับการใช้ชีวิตร่วมสังคมกับคนอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งอย่าเป็นคนที่เอาเปรียบคนอื่น หรือเป็นคนที่เห็นแก่ตัว

พ่อจะไม่ค่อยลงโทษพวกเราในแบบประเภทที่ต้องตีหรือใช้กำลัง ในตอนเด็กจำได้ว่าเคยถูกหยิกเพียงครั้งหรือสองครั้งเท่านั้น นอกจากนี้ พ่อไม่เคยบังคับให้ทำอะไร ไม่ว่าจะเป็นวิชาที่เรียน งานอดิเรก การคบเพื่อน แต่จะให้คำแนะนำแบบกว้างๆ เพื่อให้ตัวเราได้ตัดสินใจเองเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งบางครั้งทั้งผมเองและน้องสาวก็รู้ว่า จริงๆ แล้วพ่ออยากให้เราทำอะไร เพียงแต่จะไม่พูดออกมาตรงๆ แต่จะใช้วิธีแจกแจงผลดีผลเสียให้เราได้ตัดสินใจเอง และบางครั้งเราก็แอบยิ้มให้กันเนื่องจากเรารู้ทันความคิดของพ่อได้

พ่อเป็นคนที่แยกงานออกจากเรื่องของครอบครัว และมีความรักในลูกศิษย์มาก ไม่เคยพูดถึงลูกศิษย์ในแง่ที่ไม่ดีเลย พ่อได้รับการยกย่องและนับถือในสาขาวิชาที่พ่อเองเชี่ยวชาญ โดยส่วนตัวของผมเองจะไม่ค่อยมีโอกาสได้พูดคุยกับพ่อในเรื่องนี้เท่าไหร่ ยกเว้นครั้งหนึ่งในสมัยที่เรียนอยู่ต่างประเทศและมี Assignment ที่เกี่ยวพันกับเนื้อหาทางการจัดการด้านเทคโนโลยีในองค์กรซึ่งค่อนข้างยากต่อการเข้าใจ และยากที่จะเขียนออกมา เมื่อมีโอกาสพูดกับพ่อทางโทรศัพท์ก็เลยลองถามดูในลักษณะของการเล่าให้ฟังมากกว่าที่จะคาดหวังคำตอบ เนื่องจากเป็นวิชาทางด้าน IT ซึ่งพ่อไม่น่าจะถนัดนัก แต่พ่อก็สามารถให้แง่คิดที่แปลกออกไปและเขียนออกมาเป็นสิ่งที่มีประโยชน์สำหรับการเรียนหนังสือที่นั่นจนได้

พ่อเป็นคนที่ทำงานหนักโดยถือว่าเป็นความรับผิดชอบของหัวหน้าครอบครัว แต่ไหนแต่ไรมาจะเห็นแต่พ่อที่ทำงานอาทิตย์ละ ๖ - ๗ วันมาตลอด ไม่ว่าจะเป็นงานสอนของนิด้า หรืองานบรรยาย/สัมมนาของบริษัทต่างๆ ช่วงเสาร์อาทิตย์ โดยเฉพาะช่วงปี ๒๕๒๕ - ๒๕๓๘ ซึ่งเป็นช่วงที่งานชุกที่สุด ซึ่งเราเองก็ได้แต่เป็นห่วงทั้งเรื่องของสุขภาพและการเดินทาง เนื่องจากต้องเดินทางไปต่างจังหวัดบ่อยครั้ง พ่อเคยพยายามขยันหยิบเสื้อผ้าและรองเท้ากีฬามาวิ่งออกกำลัง แต่ก็ทำอยู่ได้ไม่กี่ปีเนื่องจากเหน็ดเหนื่อยที่ต้องตื่นตอนเช้า

หลังจากที่ผมได้เดินทางไปเรียนต่อต่างประเทศและได้กลับมาเยี่ยมบ้านเป็นครั้งคราวก็พบว่าพ่อดูแก่และเชื่องช้าลงแทบทุกที ถึงแม้ในช่วง ๕ - ๖ ปีหลัง งานของพ่อไม่ได้เยอะเท่ากับเมื่อก่อน แต่สุขภาพของพ่อที่ทรุดโทรมเนื่องจากผ่านการทำงานและใช้สมองอย่างหนักติดต่อกันอย่างยาวนาน ก็เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้พ่อไม่สามารถอยู่กับเราได้นานอย่างที่เคยหวังไว้ ว่าพ่อจะสามารถใช้ชีวิตหลังเกษียณได้อย่างมีความสุขเหมือนกับครอบครัวอื่น

สิ่งที่เหลือให้กับเราในตอนนี้ก็คือความภาคภูมิใจในตัวของพ่อ ความสำนึกในพระคุณที่ให้อนาคตและความเป็นอยู่ที่ดี และความคิดถึงสำหรับช่วงเวลาที่ดีซึ่งครอบครัวของเราเคยมีด้วยกัน

ขอให้พ่อไปสู่สุคติและหมดห่วงในเรื่องราวทั้งหมด

ปั้น

กราบคุณพ่อ จากใจลูกสาวคนเล็ก

ไม่มีการเขียนครั้งใดที่จะยากลำบากและทรมานจิตใจของลูกมากไปกว่าการเขียนคำไว้อาลัยถึงพ่อผู้เป็นที่รักอีกแล้ว พ่อเป็นพระของลูก เป็นผู้ให้ชีวิตและแนวทางการดำเนินชีวิตที่ดีงามให้กับลูก

พ่อเป็นผู้ที่ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับการสอนลูกศิษย์เป็นอย่างมาก พ่อรักและภาคภูมิใจในอาชีพ "ครู" อย่างยากที่จะหาผู้ใดที่จะรักและมีความสุขกับงานที่ตนเองกำลังทำอยู่ได้เหมือนอย่างพ่อ ภาพที่ปุ้มเห็นเป็นประจำตั้งแต่เล็กจนโตเวลาที่พ่ออยู่บ้านก็คือ การอ่านหนังสือทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษในยามว่างอยู่มิได้ขาด และพ่อจะจดความคิดเห็นส่วนตัวของพ่อเองใส่เศษกระดาษไว้ตลอดเพื่อนำไปเป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาที่จะบรรยายให้ลูกศิษย์ฟังในวันรุ่งขึ้น อาหารมื้อเย็นเป็นเวลาที่พวกเราพ่อแม่ลูกจะได้อยู่พร้อมหน้ากันมากที่สุด สิ่งที่พ่อได้สอนลูกศิษย์ไป บางครั้งก็ได้นำมาเล่าให้กับพวกเราฟังบนโต๊ะอาหารนี้ ปุ้มได้ซึมซับสิ่งที่พ่อสอนมาโดยตลอดตั้งแต่เล็กจนโตโดยไม่รู้ตัว มีอยู่เรื่องหนึ่งที่ปุ้มจำได้แม่นยำ คือ เรื่องการมีสัมมาคารวะ พ่อเคยสอนลูกศิษย์กลุ่มหนึ่งไว้ว่า "สองมือของเรานี่แหละยกขึ้นพนมแล้วไหว้ มีแต่จะก่อให้เกิดผลดีต่อตัวเองทั้งนั้น ขนาดลูกสาวของผมยังเคยยกมือไหว้ขอโทษหมามาแล้วเลย" พ่อกำลังพูดถึงเหตุการณ์ตอนที่ปุ้มอายุได้สัก ๓ - ๔ ขวบ แล้วเกิดเดินไปเหยียบขาเจ้าโค้ก สุนัขตัวโปรดที่นอนหมอบขวางทางอยู่ พ่อคงจะนึกขำเป็นอย่างมากในอากัปกิริยาของลูกสาวที่ยกมือขึ้นไหว้เจ้าโค้กพร้อมกับพูดว่า "อุ๊ย ขอโทษค่ะ" ออกไปโดยอัตโนมัติ

ด้วยความที่พ่อเป็นอาจารย์ สิ่งหนึ่งที่พ่อให้ความสำคัญมากคือการศึกษาของลูก พ่อไม่เคยบังคับลูกเรื่องการเรียนเลย แต่จะบอกอยู่เสมอว่า ไม่ว่าจะทำอาชีพอะไรก็ตาม ขอให้ทำให้ดีที่สุดและไปให้ถึงที่สุดของอาชีพที่ทำนั้น การศึกษาต่อต่างประเทศเป็นสิ่งที่พ่อมีความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะมอบให้กับลูกทั้งสองคน ซึ่งโดยส่วนตัวของปุ้มเองนั้นไม่เคยมีค่านิยมเรื่องการเรียนต่อต่างประเทศเหมือนกับเพื่อนๆ อีกหลายคน แต่อย่างใด ด้วยเหตุผลหลายประการ ทั้งค่าใช้จ่ายอันมหาศาลและความเป็นห่วงในสุขภาพของพ่อ แต่พ่อก็ได้พูดคุยให้ปุ้มได้ตัดสินใจเองว่าจะไปหรือไม่ โดยอธิบายเหตุผลให้ฟังว่า พ่ออยากให้ลูกได้ "see the world" ได้มีประสบการณ์ในการใช้ชีวิตด้วยตัวเอง ได้พบกับผู้คนหลากหลาย เป็นการเปิดโลกทัศน์ให้กับตัวเอง พ่อเคยมีประสบการณ์มาก่อนเข้าใจดีว่า การใช้ชีวิตต่างบ้านต่างเมืองนั้นลำบาก ไม่ได้สบายเลย แต่พ่อมั่นใจว่าลูกต้องทำได้และทำได้ดีด้วย "ก็ปุ้มเป็นลูกพ่อนี่ ทำไมพ่อจะไม่รู้จักลูกของพ่อเล่า" เป็นคำพูดของพ่อที่ก่อให้เกิดกำลังใจมากมาย พ่อจะให้กำลังใจเช่นนี้อยู่เสมอ

ในวันที่เดินทางออกจากประเทศไทยไปสหรัฐอเมริกาเมื่อต้นเดือนพฤษภาคม ๒๕๔๔ นั้น ในใจของปุ้มภาวนาอยู่ตลอดเวลาว่า ขออย่าให้มีอะไรเกิดขึ้นกับพ่อเลยในระยะเวลาสองปีนับจากนี้ พ่อเคยป่วยเป็นโรคเส้นโลหิตในสมองอุดตันมาแล้วสองครั้งในปี ๒๕๔๒ แนวโน้มที่จะเกิดซ้ำมีอยู่สูงและมักจะรุนแรงขึ้นเป็นลำดับ ทุกคนในครอบครัวรวมทั้งตัวของพ่อเองมีความกลัวนี้ซ่อนอยู่ในใจตลอดเวลา แต่ไม่มีใครกล้าพูดออกมา ได้แต่ภาวนาขออย่าให้เกิดขึ้นเลยและพยายามดูแลรักษาพ่อให้ดีที่สุด

แต่แล้วเหตุการณ์อันเลวร้ายที่ทุกคนกลัวก็มาถึง ๔ กรกฎาคม ๒๕๔๕ พ่ออาเจียนและหมดสติไปเพราะเส้นโลหิตใหญ่ในสมองแตก ปุ๋มกลับมาเยี่ยมบ้านและฝึกงานภาคฤดูร้อนในช่วงเวลาดังกล่าวพอดี คุณหมอเรียกพวกเราเข้าไปพบและบอกว่า อาการของพ่อหนักมาก เลือดออกในสมองไม่หยุด โอกาสรอดมีไม่ถึงสิบเปอร์เซ็นต์ ถ้าไม่ทำการผ่าตัด พ่อจะไม่มีโอกาสรอดเลย พวกเรารู้สึกช็อกและสับสนจนทำอะไรไม่ถูก แต่ตัดสินใจให้พ่อได้รับการผ่าตัดสมองโดยเร็วที่สุด เพราะสิบเปอร์เซ็นต์ที่เหลืออยู่ก็ยังดีกว่าไม่มีโอกาสได้รอดชีวิตเลย ไม่ว่าพ่อจะมีสภาพเป็นเช่นไรหลังจากการผ่าตัด พวกเรายอมรับได้ทุกอย่าง ขออย่างเดียวให้พ่อได้มีชีวิตรอดเท่านั้น พ่อได้รับการผ่าตัดสมองรวมทั้งหมดสามครั้ง และเป็นอัมพาตทั้งตัวตั้งแต่นั้นมา พ่อไม่สามารถพูดได้ ไม่สามารถขยับร่างกายส่วนใดได้ และไม่มีใครรู้ว่าพ่อสามารถรับรู้ในสิ่งที่พวกเราพูดกับพ่อได้มากน้อยเพียงใด พ่อต้องได้รับการดูแลเรื่องการติดเชื้ออย่างใกล้ชิดในห้องไอซียูตลอดเวลา ปุ๋มได้บันทึกเสียงของตัวเองใส่เทปไว้สองตลับเพื่อเก็บไว้เปิดให้พ่อฟัง เป็นการช่วยฟื้นความทรงจำของพ่อให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

กลางเดือนสิงหาคม ๒๕๔๕ ปุ๋มกลับไปเรียนต่อด้วยสภาพจิตใจที่ไม่สู้จะดีนักและกำลังใจที่แทบจะไม่มีเหลืออยู่เลยด้วยความเป็นห่วงพ่ออย่างที่สุด แต่ด้วยความที่เป็น "ลูกพ่อ" ทำให้ตัดสินใจและตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะต้องกลับไปเรียนต่อจนจบให้ได้ และจะทำให้ดีด้วยสมกับความตั้งใจของพ่อ พ่อรักและเป็นห่วงปุ๋มมาก ปุ๋มมารู้ภายหลังว่าพ่อเคยบอกกับแม่ไว้ว่า "ไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้น ยังไงลูกต้องได้เรียนให้จบ" ปุ๋มรับรู้ถึงอาการป่วยและพัฒนาการของพ่อผ่านทางโทรศัพท์ที่โทรไปหาแม่เป็นประจำเกือบทุกวัน ถ้าพ่อมีอาการดี ตัวไม่ร้อน ปุ๋มก็สบายใจ นอนหลับได้สนิท แต่ถ้าพ่อมีไข้สูง ปุ๋มก็ไม่เป็นอันทำอะไรเหมือนกัน บางครั้งแม่นำโทรศัพท์ไปแนบข้างหูพ่อให้ปุ๋มได้พูดให้พ่อได้ยินบ้าง แม่เล่าว่าพ่อทำปากขมุบขมิบและมีน้ำตาไหลเมื่อได้ยินเสียงของปุ๋ม ส่วนปุ๋มนั้นไม่มีโอกาสได้ยินเสียงจากปากของพ่ออีกแล้ว ในช่วงเวลานั้นที่อยู่ไกลบ้าน ปุ๋มคิดถึงพ่อมาก อยากหอมแก้มพ่อเหมือนที่เคยทำ อยากพูดคุยด้วยเป็นที่สุด อยากปรึกษาพ่อในเรื่องราวต่างๆ มากมาย เพราะพ่อจะให้คำแนะนำและกำลังใจที่ไม่เหมือนใครเสมอ คุยกับใครก็ไม่เหมือนได้คุยกับพ่อจริงๆ E-mail ที่ปุ๋มเคยเขียนถึงพ่ออยู่เป็นประจำก็ไม่มีอีกต่อไป เหตุการณ์ทั้งหมดเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วจนตั้งรับไม่ทัน เป็นระยะเวลานานพอสมควรกว่าปุ๋มจะเคยชินและยอมรับกับเรื่องราวที่เกิดขึ้นได้ แม่เล่าให้ฟังว่าพ่อจะพิมพ์ E-mail ทุกฉบับที่ปุ๋มเขียนถึงพ่อออกมาและเรียงเก็บไว้ตามวันที่เป็นอย่างดี ปุ๋มมาค้นเจอ E-mail เหล่านี้เรียงอยู่เป็นตั้งเมื่อตอนเก็บของในห้องทำงานของพ่อที่บ้านเพื่อทำเป็นห้องพยาบาลให้พ่อ พ่อจะเป็นคนที่มีระเบียบเช่นนี้เสมอ ธนบัตรที่พ่อใช้ก็เช่นเดียวกัน พ่อจะพับครึ่งธนบัตรทุกใบ รีดตรงรอยพับจนเรียบและเรียงเก็บไว้ในกระเป๋าสตางค์เป็นอย่างดี พ่อเป็นตัวอย่างของนักวางแผนที่ดีเยี่ยม พ่อจะพกสมุดไดอารี่ติดตัวเสมอ ไดอารี่เล่มล่าสุดของพ่อที่ปุ๋มค้นเจอยังมีลายมือของพ่อจดตารางงานสอนอยู่เต็มไปหมดยาวไปจนถึงปีถัดไป พ่อจดตารางการนัดหมายทุกอย่างไว้ในไดอารี่เล่มนี้ จดแม้กระทั่งเที่ยวบินและเวลาที่ปุ๋มต้องกลับไปเรียนต่อเมื่อเดือนสิงหาคม ๒๕๔๕ สิ่งเหล่านี้บอกอะไรหลายๆ อย่างในตัวของพ่อที่น้อยคนนักจะรู้ซึ้งและเข้าใจ เป็นสิ่งที่สะท้อนใจและประทับใจต่อตัวของปุ๋มมาก

วันรับปริญญาของปุ๋มในเดือนพฤษภาคม ๒๕๔๖ ที่ MSU เป็นอีกวันหนึ่งที่ปุ๋มคิดถึงพ่อมาก หมวกและเสื้อครุยที่ใส่อยู่ก็เหมือนเคยเห็นมาก่อนจากรูปถ่ายเก่าๆ ของพ่อ เพราะเมื่อกว่าสามสิบปีก่อน พ่อก็สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทจากมหาวิทยาลัยแห่งนี้เช่นเดียวกัน ปุ๋มตัดสินใจกลับเมืองไทยทันทีที่เรียนจบด้วยความเป็นห่วงพ่ออย่างที่สุดและไม่อาจรู้ได้ว่าพ่อจะมีชีวิตอยู่กับพวกเราไปอีกนานแค่ไหน อยากจะอยู่ใกล้ชิดกับพ่อให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

อาการป่วยของพ่อขึ้นๆ ลงๆ อยู่ตลอด และต้องเข้าออกโรงพยาบาลจนนับครั้งไม่ถ้วน แต่ละครั้งก็หนักหนาสาหัสเสียจนไม่รู้ว่าร่างกายของพ่อทนได้อย่างไร และเหมือนกับว่าพ่อนั้นมีเคราะห์กรรมอย่างไม่มีที่สิ้นสุด รวมระยะเวลาทั้งหมดแล้วพ่อรักษาตัวอยู่ที่โรงพยาบาลมากกว่าหนึ่งปี เข้ามาแล้วทั้งหมดสี่โรงพยาบาล และอยู่มาแล้วเกือบทุกตึกในโรงพยาบาลศิริราช พ่อเป็นผู้ป่วยที่มีโรคประจำตัวมากที่สุดคนหนึ่ง เมื่อรวมกับความเป็นอัมพาต ทำให้โรคแทรกซ้อนเกิดขึ้นได้ง่ายกว่าผู้ป่วยอัมพาตทั่วๆ ไป ปุ๋มสงสารพ่ออย่างจับใจที่ต้องเข้าโรงพยาบาลครั้งแล้วครั้งเล่า และสงสารแม่ที่สภาพจิตใจขึ้นและลงตามอาการของพ่ออยู่ตลอดเวลา

จนมาถึงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๔๗ ความดันของพ่อลดต่ำลงเหลือเพียง ๘๐/๕๐ พ่อไม่ลืมตาอีกแล้ว และมีไข้สูงมาก คุณหมอเรียกพวกเราทุกคนเข้าไปพบและบอกว่า พ่อมีอาการติดเชื้อที่ปอดและในกระแสเลือด คุณหมอได้ให้ยาฆ่าเชื้อที่แรงที่สุดไปแล้ว แต่เชื้อไม่มีการตอบสนองต่อยา ให้พวกเราทำใจว่าพ่ออาจจะอยู่ได้อีกไม่นาน คุณหมอจะพยายามให้การรักษาอย่างดีที่สุด แต่ในขณะเดียวกันก็อยากให้พวกเราเผื่อใจไว้ เพราะตราบใดที่ยังฆ่าเชื้อไม่ได้ ความดันก็จะลดต่ำลงอีกและระบบต่างๆ ในร่างกายก็จะถูกทำลายไปเรื่อยๆ เป็นความทุกข์ทรมานอย่างแสนสาหัสของพวกเราทุกคนที่ได้รับรู้ว่าพ่อกำลังจะไปในไม่ช้าและไม่มีวิธีใดที่จะยื้อชีวิตไว้ได้อีก สามวันสุดท้ายเป็นช่วงที่ร่างกายพ่อทรุดลงมาก ความดันลดต่ำลงมากจนไม่สามารถวัดได้ มือและเท้าเย็นจัดและเริ่มมีสีเขียวคล้ำ พวกเราพยายามบีบนวดตามมือและเท้าเพื่อให้ความอบอุ่นกับพ่อให้มากที่สุด ผู้ที่มาเยี่ยมหลายคนไม่สามารถทนดูภาพที่เห็นตรงหน้าได้ ปุ๋มนั่งอยู่ข้างเตียงกับพ่อตลอดเกือบจะยี่สิบสี่ชั่วโมงในช่วงเวลาสามวันแห่งความเป็นและความตายนี้ ด้วยหวังเพียงว่าจะได้ทำหน้าที่ของลูกเป็นครั้งสุดท้ายในการช่วยส่งดวงวิญญาณของพ่อไปสู่สุคติภพ พวกเราให้พ่อฟังเทปบทสวดพระคาถาชินบัญชร บทสวดพุทธชัยมงคลคาถา (พาหุง) และบทสวดยอดพระกัณฑ์ไตรปิฎกอยู่ตลอดเวลา และได้นิมนต์ท่านพระครูสุวิมล เจ้าอาวาสวัดเพลงบางพลัด ไปรับสังฆทานถึงข้างเตียงของพ่อ ให้พ่อได้มีโอกาสทำบุญอุทิศส่วนกุศลเป็นครั้งสุดท้าย คืนวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๔๗ ชีพจรของพ่อยังคงเต้นเร็วอยู่ในระดับ ๑๐๐ กว่า พ่อได้แสดงให้เห็นถึงความเป็น "นักสู้" อย่างเต็มเปี่ยม พ่อสู้จนวินาทีสุดท้าย ร่างกายไม่มีสีเลือดอีกแล้ว ไตไม่ทำงานแล้ว แต่หัวใจยังคงเต้นอยู่ในระดับที่ค่อนข้างดี ปุ๋มพยายามรวบรวมสติเท่าที่มีเหลืออยู่ บอกกับพ่อข้างหูให้พ่อท่อง "สัมมา อรหัง" ไปเรื่อยๆ และตั้งจิตอธิษฐานขอให้สมเด็จพระพุฒาจารย์ (โต พรหมรังสี) นำดวงจิตของพ่อไปสู่สุคติภพภูมิ เมื่อเลยเวลาเที่ยงคืนเข้าสู่วันใหม่ พ่อหายใจแผ่วลง กราฟการเต้นของหัวใจเริ่มไม่สม่ำเสมอ ชีพจรลดลงเป็น ๖๐ และลดลงอย่างรวดเร็ว จนกลายเป็นเส้นตรงเมื่อเวลาตีหนึ่ง พ่อจากไปด้วยอาการสงบ ปุ๋มก้มลงกราบพ่อและหันหน้าไปทางวัดระฆังโฆสิตาราม ตั้งจิตอธิษฐานอีกครั้งขอให้สมเด็จพระพุฒาจารย์ (โต พรหมรังสี) นำดวงจิตของพ่อไปสู่สุคติภพด้วยเถิด

ปุ้มเชื่อเหลือเกินว่าด้วยบุญกุศลและคุณความดีที่พ่อได้ทำมาตลอดชีวิต ได้ช่วยส่งให้พ่อไปสู่สุคติแล้ว พ่อได้ทำหน้าที่ของพ่อเสร็จสิ้นสมบูรณ์แล้ว พ่อเลี้ยงลูกมาด้วยความรัก พ่อมีแต่ให้ลูกเสมอ พระคุณของพ่อสุดจะอธิบายได้

พ่อคะ ปุ้มคิดถึงพ่อ และปุ้มรักพ่อมาก

ขอกราบพ่อด้วยตัวอักษรเป็นครั้งสุดท้าย
ลูกปุ้ม

คิดถึงพี่วุฒิ

พี่วุฒิที่รัตน์รู้จักเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๐๘ ในวัย ๒๓ ปี เป็นผู้ที่เข้ามาทำความรู้จักกับรัตน์ด้วยตนเองที่สำนักงาน ก.พ. ขณะนั้นตั้งอยู่ในพระบรมมหาราชวัง และก็เป็นฝ่ายนั่งเรือข้ามฟากจากท่าช้างไปท่าวัดระฆังเพื่อไปทำความรู้จักและแนะนำตัวเองกับคุณแม่รัตน์ที่บ้านขมิ้นโดยไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้า ถือว่ามีความกล้าหาญมาก เพราะต้องฝ่าด่านพี่ชายรัตน์ถึง ๓ คน

หลังจากเราแต่งงานกันเมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๑๐ ไม่นาน พี่วุฒิได้รับทุนมูลนิธิ Ford Foundation ไปศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอก ณ สหรัฐอเมริกา ช่วงระยะเวลาที่อยู่ด้วยกันที่เมืองนอกเป็นช่วงเวลาที่ให้ทั้งความสุขและความทุกข์ สุขในการที่ได้ใช้ชีวิตร่วมกัน ได้เที่ยวด้วยกัน ส่วนช่วงเวลาที่ทุกข์ใจคือการเลี้ยงลูกชาย ซึ่งเราไม่มีประสบการณ์ทั้งคู่ พี่วุฒิต้องเรียนหนังสือ เข้าห้องสมุดค้นคว้าเป็นประจำทุกวัน กลับบ้านก็ดูหนังสือต่อถึงดึกดื่น เมื่อต้องเลี้ยงลูกลำพังในต่างแดน เกิดวิตกกังวลต่างๆ ทำให้เครียดและเกือบจะมีผลให้ต้องล้มเลิกการเรียน ภาพที่เห็นชินตาในช่วงนั้นคือ พี่วุฒินั่งดูตำราอยู่ที่โต๊ะทำงานตัวเล็กๆ บนโต๊ะจะมีเก้าอี้ปรับเอนนอนสำหรับทารกไว้นอนเล่น มีเชือกรัดบริเวณหน้าท้องกันดิ้นหลุด บนเพดานมี Mobile เป็นรูปปลาตะเพียนที่คุณแม่ส่งไปให้จากเมืองไทย เมื่อไขลานจะหมุนและมีเสียงเพลงกุ๊งกิ๊งให้ลูกนอนดูเล่น พอหมดเสียงเพลง ลูกก็จะร้อง พี่วุฒิก็ต้องไขลานใหม่ วนเวียนอยู่อย่างนี้ โดยมีพี่วุฒินั่งอ่านตำราวางอยู่ข้างๆ ลูกเป็นเวลาครั้งละนานๆ และทุกวัน แต่พี่วุฒิก็อดทน ตั้งใจศึกษาจนสำเร็จการศึกษา และกลับเข้าทำงานที่นิด้าเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๖ ด้วยวัยเพียง ๓๐ ปี

ตลอดระยะเวลาเกือบ ๓๗ ปี ที่เราอยู่ด้วยกัน รัตน์รู้และเข้าใจว่าพี่วุฒิรักและห่วงใยครอบครัวเพียงใด พี่ทำทุกอย่างที่จะให้ครอบครัวอยู่ดีมีสุข โดยไม่ปริปากบ่นความเหนื่อยยาก การพักผ่อนของพี่กับครอบครัวที่เราปฏิบัติเสมอมา คือไปเที่ยวหัวหินกันปีละครั้ง พี่บอกว่าที่ชอบไปหัวหิน เพราะว่ามันสงบ มีที่เที่ยวเหมาะกับการพักผ่อนแบบครอบครัว เราไปกันตั้งแต่ลูกยังเล็กอยู่ชั้นอนุบาล จนลูกโตเป็นหนุ่ม - สาว และเพิ่งหยุดไปเมื่อลูกไปเรียนหนังสือเมืองนอกทำให้ไม่ครบคน และมีความรู้สึกไม่สนุกหากต้องขาดคนใดคนหนึ่งไป

พี่วุฒิรักและให้เกียรติรัตน์เสมอ ไม่พูดสิ่งใดที่ทำให้สะเทือนใจ จะคอยปกป้องดูแลห่วงใยไปรับ - ส่งที่ทำงาน แม้กระทั่งล่วงเข้าสูงวัย สุขภาพไม่อำนวย พี่ก็มอบให้ลูกรับส่งแม่แทน ทั้งนี้ทั้งนั้นเพราะว่ารัตน์ขับรถไม่เป็น และพี่ก็ไม่เคยบังคับให้ต้องหัดขับรถ เพราะพี่บอกว่าซ่อมคนแพงกว่าซ่อมรถ

พี่วุฒิมุ่งมั่นทำงานหนักเพื่อสร้างอนาคต และวางแผนการศึกษาให้ลูกทั้งสองคนให้ได้เรียนจนถึงชั้นสูงสุดที่เขาจะสามารถทำได้ โดยพี่จะเป็นผู้ยอมทำงานหนักเพื่อส่งเสียลูกแทนการขอทุน ซึ่งนับวันก็จะหาทุนยากยิ่งขึ้น พี่วุฒิบอกว่าพี่วุฒิโชคดีที่ได้รับทุนการศึกษามาตลอด และที่พี่วุฒิได้ดีมาถึงปัจจุบันนี้ก็เพราะการศึกษา ดังนั้น พี่วุฒิจึงทำทุกวิถีทางที่จะให้ลูกได้รับการศึกษาที่ดีที่สุดเพื่อเป็นเครื่องมือในการประกอบอาชีพ ขณะนี้เวลาได้เป็นเครื่องพิสูจน์แล้วว่าการทุ่มเทของพี่ไม่สูญเปล่า ลูกเราเป็นเด็กดี น่ารัก ไม่ทำให้พ่อ - แม่ผิดหวัง และพี่วุฒิเองก็ภูมิใจในตัวลูกมากเช่นกัน

หน้าที่ของพี่ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือการเป็นครู รัตน์อยากบอกว่า ชั่วชีวิตของรัตน์ ยังไม่เคยเห็นใครทุ่มเทกับการทำงานและการสอนหนังสือเหมือนพี่วุฒิ พี่บอกรัตน์ว่า พี่เกิดมาครั้งนี้สิ่งหนึ่งที่ภูมิใจที่สุดในชีวิต คือได้ทำงานที่ตนรัก คือสอนหนังสือ พี่สนุกกับการสอน การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ลูกศิษย์ ถึงแม้จะเป็นงานที่เหนื่อย แต่ก็มีความสุข พี่สอนลูกศิษย์ชั้นประถมตั้งแต่พี่ยังเรียนปริญญาตรี และเมื่อเป็นอาจารย์แล้วก็สอนลูกศิษย์ตั้งแต่วัยไล่เลี่ยกันจนถึงวัยพ่อ - ลูก

พี่วุฒิคะ รัตน์เพิ่งรู้ว่าลูกศิษย์รักอาจารย์ของเขามากเพียงไรก็ตอนที่พี่ล้มป่วย และเข้ารับการผ่าตัด ลูกศิษย์ทุกรุ่น ทุกสาขา เพื่อนร่วมงาน และผู้เคารพนับถือมาเยี่ยมเยียน ส่งดอกไม้ เซ็นสมุดเยี่ยมด้วยความห่วงใยมากมาย ตลอดระยะเวลาที่ป่วยทั้งที่โรงพยาบาลกรุงเทพ และโรงพยาบาลศิริราช อีกทั้งมีน้ำใจอันประเสริฐช่วยเหลือรวบรวมเงินเพื่อช่วยค่ารักษาพยาบาลให้แก่พี่วุฒิ ซึ่งหากพี่วุฒิได้รับรู้จะต้องตื้นตันใจและซึ้งในน้ำใจของลูกศิษย์ และเพื่อนๆ ทุกคน

รัตน์รู้ว่าพี่เหนื่อย แต่พี่ไม่กล้าบ่นให้ฟัง เพราะรัตน์เคยขอร้องหลายครั้งให้พี่เพลางานลงบ้าง เพื่อสุขภาพของพี่เอง แต่พี่ก็บอกว่า ยังไหว พี่ไม่เครียด ยังสนุกกับงานที่สอน พี่วุฒิเคยประสบกับโรคเส้นเลือดอุดตันในสมองมาแล้วถึงสองครั้ง ห่างกันเพียงสองเดือนเมื่อสามปีก่อนที่จะเกิดเส้นโลหิตแตกครั้งนี้เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๔๕ พี่วุฒิเป็นผู้ที่ระมัดระวังตนเองในการรักษาสุขภาพ พบแพทย์ตามนัดแทบทุกเดือนมิได้ขาด รับประทานยา และออกกำลังกายด้วยการเดินในบริเวณบ้าน เมื่ออาการดีขึ้นมาก พี่ก็โหมทำงานจนชะล่าใจ คิดว่าร่างกายตนเองยังสู้ไหว รัตน์ยังจำได้ครั้งสุดท้ายต้นเดือนกรกฎาคม ๒๕๔๕ ก่อนเกิดเหตุไม่กี่วัน รัตน์ถามพี่ว่าช่วงนี้พี่ทำงานมากเหลือเกิน มากที่สุดนับตั้งแต่ที่หายป่วยจากเส้นเลือดอุดตันเมื่อสามปีที่แล้ว เมื่อไหร่จะพอเสียที พี่บอกรัตน์ว่า จวนแล้วละ สิ้นเดือนนี้ก็หมดแล้ว ไม่มีแล้ว แต่ยังไม่ทันถึงสิ้นเดือนซึ่งจะตรงกับวันเกิดครบรอบ ๖๐ ปีของพี่ เส้นโลหิตในสมองก็แตกเสียก่อน และไม่มีโอกาสได้พูดคุยกับรัตน์อีกเลยนับตั้งแต่วันนั้น นอกจากสายตาที่สื่อถึงกันพอมองออกว่า บางครั้งพี่รับรู้และพยายามที่จะพูดกับรัตน์ แต่ด้วยสภาพร่างกายที่เป็นผลจากการถูกทำลายของสมอง ทำให้ไม่สามารถที่จะพูดหรือขยับเขยื้อนร่างกายได้ แต่เราก็ยังมีความหวัง มีกำลังใจที่จะดูแลรักษาพี่วุฒิให้ดีที่สุด เพื่อให้พี่วุฒิกลับคืนมาแม้เพียงน้อยนิดเราก็พอใจ ได้สัมผัสเนื้อตัว ได้พูดคุยเล่าเรื่องต่างๆ ให้ฟังเหมือนกับว่าพี่วุฒิเป็นปกติ และต้องการที่จะให้พี่วุฒิอยู่กับเราไปอีกนานเท่านาน แต่เนื่องจากในช่วงระยะสุดท้าย พี่มีภาวะแทรกซ้อนจากการติดเชื้อที่ปอดและที่กระแสเลือด ทำให้ร่างกายไม่สามารถทนทานต่อไปไหว และในที่สุดวันเวลาที่รัตน์กลัวอย่างที่สุดก็มาถึง พี่วุฒิจากรัตน์และลูกไปอย่างสงบเมื่อเวลา ๐๑.๑๐ น. ของเช้าวันพุธที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๔๗ โดยไม่คิดเลยว่าพี่จะให้โอกาสรัตน์ได้ดูแลพี่เพียง ๑ ปี ๘ เดือนเท่านั้นเอง

พี่วุฒิขา ตลอดชีวิตของพี่ มีแต่การทำงาน ทำโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ขณะนี้พี่วุฒิได้ทำหน้าที่ของพี่ครบถ้วน ถูกต้อง และดีงามทุกประการแล้ว ต่อไปนี้เป็นเวลาของพี่ที่จะได้พักผ่อนโดยไม่ต้องห่วงกังวลอะไรอีกแล้ว รัตน์จำได้ว่าพี่เคยพูดอยู่เสมอในช่วงปีสุดท้ายนี้ว่า ช่วงชีวิตนี้พี่มีครบสมบูรณ์ทุกอย่างแล้ว ไม่ต้องการอะไรอีกแล้ว ขอเพียงใช้ชีวิตบั้นปลายหลังเกษียณกับรัตน์ อาจมีการทะเลาะกันบ้างเมื่ออยู่กันสองคนตายาย และดูความเจริญเติบโตของลูกๆ หลานๆ ด้วยกัน น่าเสียดายที่วันนั้นของเราจะไม่มีวันได้มาถึงอีกต่อไป

รัตน์ขอกราบขอบพระคุณ สำหรับความรัก ความห่วงใย ความสุขสบาย และทุกสิ่งทุกอย่างที่มีให้แก่รัตน์และลูกทั้งสองคนเสมอมา พี่ได้ทำให้รัตน์เป็นผู้หญิงที่โชคดีที่สุดในโลกตามสัญญาที่ได้ให้ไว้ตั้งแต่เราแต่งงาน รัตน์ขอบอกพี่อีกครั้ง ณ ที่นี้ว่า รัตน์รักพี่วุฒิ รักที่สุดในชีวิต และคิดถึงพี่มากด้วย เราสามคนแม่ลูกจะดูแลซึ่งกันและกันต่อไป ขอให้คุณงามความดีที่พี่ได้ทำไว้ทั้งหลายทั้งปวง จงส่งผลให้ดวงวิญญาณของพี่วุฒิจงไปสู่สุคติสู่สวรรค์ชั้นดุสิตในสัมปรายภพด้วยเถิด

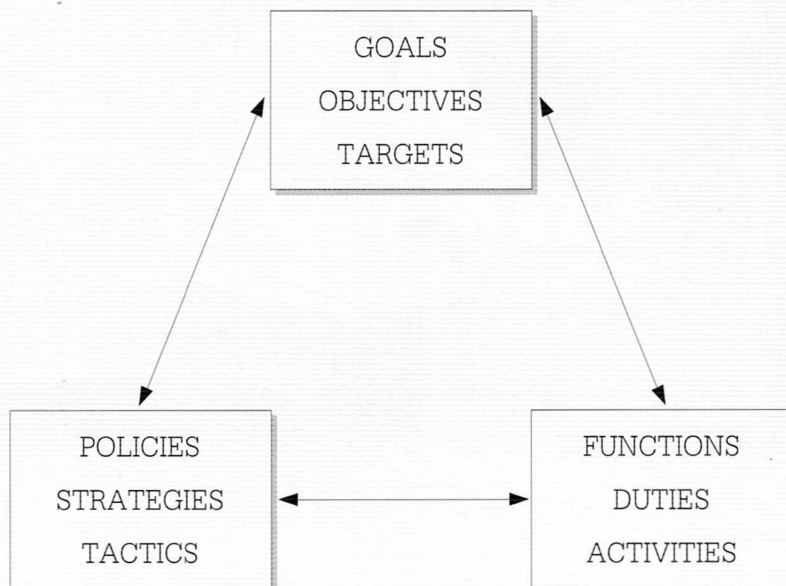
รัตน์


โครงการสัมมนา
ELMO

คำบรรยายการสัมมนา
การพัฒนาระบบบริหารและการจัดการ*
โดย ศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์

แนวความคิดเรื่องระบบองค์การ (ORGANIZATION SYSTEM CONCEPTS)

องค์การที่ก่อตัวขึ้นย่อมต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย (TARGET, GOAL, OBJECTIVE) ที่ชัดเจน ต่อจากนั้นบุคคลในองค์การจะต้องกำหนดนโยบาย (POLICY) กลยุทธ์ (STRATEGY) หรือยุทธวิธี (TACTIC) เพื่อเป็นกรอบสำหรับการเกิดขอบเขตของงาน (FUNCTIONS) หน้าที่ (DUTIES) หรือกิจกรรม (ACTIVITIES) ซึ่งทุกส่วนที่กล่าวมานี้มีความสัมพันธ์เป็นเหตุเป็นผลต่อกันเรียกว่า ความสัมพันธ์แบบขึ้นอยู่ต่อกัน (INTERDEPENDABLE) ดังภาพ



ภาพที่ ๑ แสดงความสัมพันธ์แบบขึ้นอยู่ต่อกันขององค์การ

* ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้พนักงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา มุ่งเน้น

๑. การบรรลุความสำเร็จ/การบรรลุเป้าหมายส่วนตัว

๒. การบรรลุความสำเร็จ/การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

---

* รวบรวมจากสมุดจดเลคเชอร์ โดยนักศึกษา Executive MBA นิด้า

การทำงานขององค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์จะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

๑. เป้าหมายของงานที่จะทำ

๒. มีนโยบาย กลยุทธ์ ยุทธวิธี เพื่อไปสู่เป้าหมายนั้น

๓. วิธีทำ ซึ่งแบ่งเป็นขอบเขตของงานที่ทำ (FUNCTION) หน้าที่ (DUTY) และกิจกรรม (ACTIVITY)

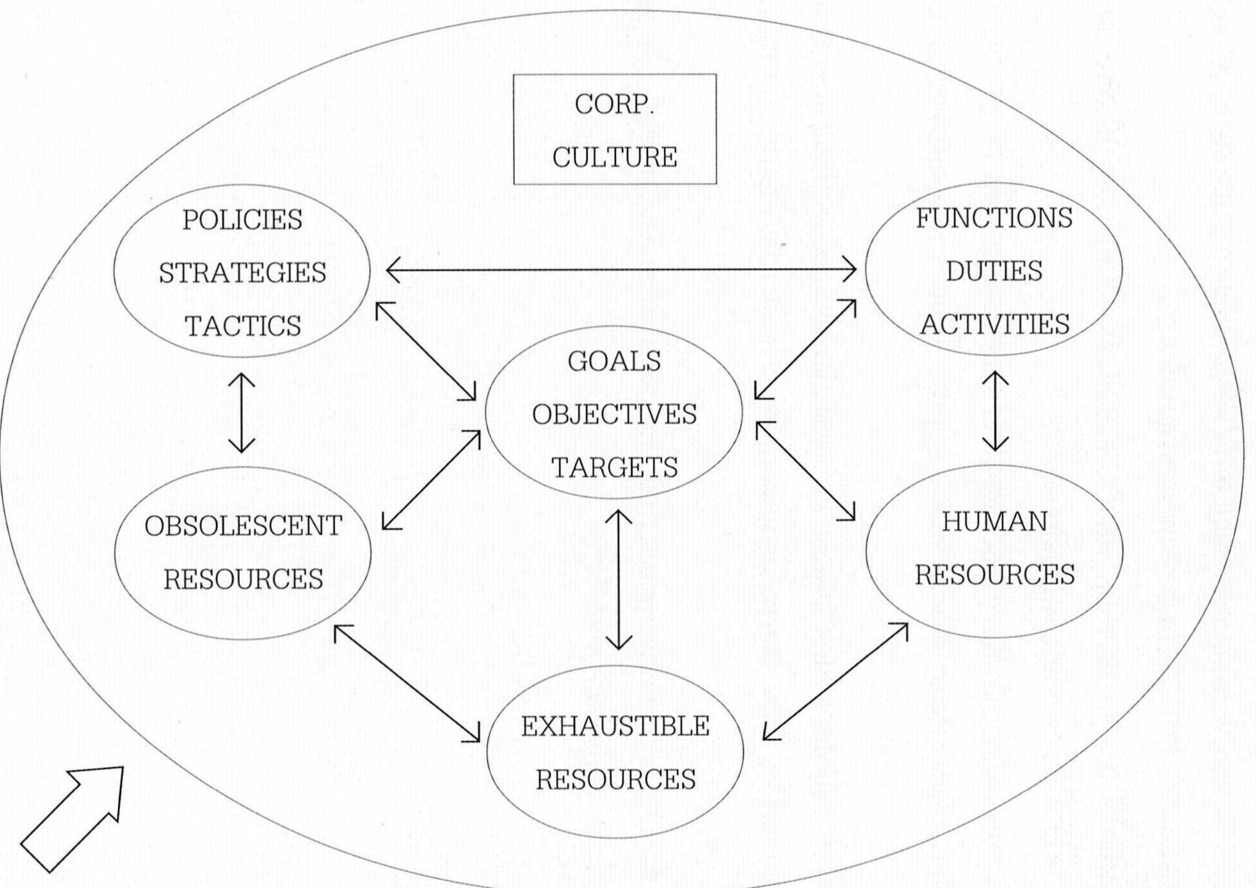
๔. ทรัพยากร (RESOURCES) คือสิ่งที่ใช้ประโยชน์ได้ (UTILITY) ซึ่งในการบริหารและการจัดการนั้น ตัดสินว่าการบริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ การบริหารที่ต้องลดการสูญเสียให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด (MINIMIZE WASTAGE) และให้เกิดผลผลิตมากที่สุด (MAXIMIZE UTILIZATION) ซึ่งทรัพยากรแบ่งเป็น

๔.๑ ทรัพยากรที่หมดได้ (EXHAUSTIBLE RESOURCES) เช่น เงินทุน เวลา เป็นต้น ในการบริหารและการจัดการต้องพยายามใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุด สูญเสียน้อยที่สุด

๔.๒ ทรัพยากรที่ไม่หมดแต่มีความล้าสมัย (OBSOLESCENT RESOURCES) เช่น TECHNOLOGY หน้าที่ของการบริหารหรือการจัดการต้องมุ่งพัฒนาให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ โดยเฉพาะ HARDWARE และ SOFTWARE

๔.๓ ทรัพยากรมนุษย์ (HUMAN RESOURCE) มีความสลับซับซ้อนและต้องใช้ศิลปะที่แตกต่างกันตามแต่ละบุคคล เพราะมนุษย์มีความรู้สึก มีชีวิต ในการบริหารและการจัดการจึงให้ความสำคัญมาก ดังคำพูดที่ว่า "ขับรถง่ายกว่าขับเกวียน"

ปัจจัยทั้งหมดที่กล่าวมานี้ หากนำมาเขียนเป็นภาพของความสัมพันธ์ จะทำให้เกิดพลังหรือการเคลื่อนไหวขององค์การที่มีความต่อเนื่อง และจะไม่มีปัจจัยใดที่จะหยุดนิ่ง ดังรูป



ภาพที่ ๒ สิ่งแวดล้อมขององค์การ (External & Internal Organization)

สิ่งแวดล้อมขององค์การ (EXTERNAL & INTERNAL ORGANIZATIONAL)

จากภาพที่ ๒ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยต่างๆ ที่ก่อให้เกิดการทำงานขององค์การนั้นจะมีพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กร (CORPORATE CULTURE) รับรอง และมีสถานการณ์จากสิ่งแวดล้อมภายนอก (EXTERNAL SITUATIONAL ENVIRONMENT) ซึ่งเป็นแรงบีบและมีผลกระทบต่อการเคลื่อนไหว (DYNAMIC) ของปัจจัยภายใน สิ่งแวดล้อมภายนอกคือ

A
- SOCIAL ENVIRONMENT (สิ่งแวดล้อมทางสังคม เช่น ศาสนา เพศ เป็นต้น)
- ECONOMIC ENVIRONMENT (สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ เช่น อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ อัตราดอกเบี้ยเงินฝาก เป็นต้น)
- POLITICAL ENVIRONMENT (สิ่งแวดล้อมทางการเมือง เช่น นโยบายของพรรคการเมือง ผลประโยชน์ กลุ่มอิทธิพลต่างๆ)
- TECHNOLOGY ENVIRONMENT (สิ่งแวดล้อมทางเทคโนโลยี เช่น การพัฒนาระบบ SOFTWARE การพัฒนาเทคโนโลยีทางการสื่อสาร เป็นต้น)

สิ่งแวดล้อมภายนอกกลุ่ม A เป็นสิ่งที่ควบคุมไม่ได้ องค์การต้องเฝ้าดูอย่างระมัดระวัง เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมตัวใดตัวหนึ่งหรือหลายตัว จะเกิดแรงกระทบต่อองค์การ องค์การจะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย นโยบาย กิจกรรมต่างๆ ด้วยความระมัดระวัง

นอกจากนี้ ยังมีสิ่งแวดล้อมภายนอกที่เราต้องพิจารณาดูแลอย่างใกล้ชิด เพราะเป็นสิ่งแวดล้อมที่ใกล้ชิดกับองค์การมากที่สุด ได้แก่

B
- SUPPLIERS : ผู้ที่เราซื้อหาวัตถุดิบมาผลิต
- CUSTOMERS : ลูกค้า ผู้บริโภค
- COMPETITORS : คู่แข่งขันในธุรกิจ
- REGULATORS : หน่วยงานราชการ ระเบียบข้อบังคับทางกฎหมาย AFTA, NAFTA

สิ่งแวดล้อมภายนอกทั้งกลุ่ม A และ B จะกระทบกระเทือนต่อองค์การ สมาชิกขององค์การทุกคนจึงมีหน้าที่ที่จะต้องรับรู้ และ SENSITIVE ต่อสิ่งแวดล้อมเหล่านี้และปรับเปลี่ยนปัจจัยภายในเพื่อรองรับการกระทบกระเทือนที่จะเกิดขึ้น

นอกเหนือจากสิ่งแวดล้อมภายนอกแล้ว สิ่งแวดล้อมภายในก็มีผลโดยตรงต่อองค์การ โดยเฉพาะเรื่องพฤติกรรมของคนในองค์การซึ่งมีความแตกต่างกัน ซึ่งจะต้องมีการปรับเปลี่ยนหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมร่วมที่จะทำให้คนอยู่ร่วมกันและมีแนวปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งเราเรียกว่า วัฒนธรรมบริษัท (CORPORATE CULTURE) และแต่ละบริษัทก็จะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไป

๑. วัฒนธรรมบริษัทบางอย่างสนับสนุนให้องค์การดำเนินไปได้ด้วยดี แต่บางอย่างก็จะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กร เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน เช่น ธนาคารกรุงเทพ มีวัฒนธรรมแห่งความสำเร็จที่ชัดเจน โดยผู้บริหารคนใดที่รับมอบหมายงานแล้วไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นเขาจะต้องทำให้สำเร็จ

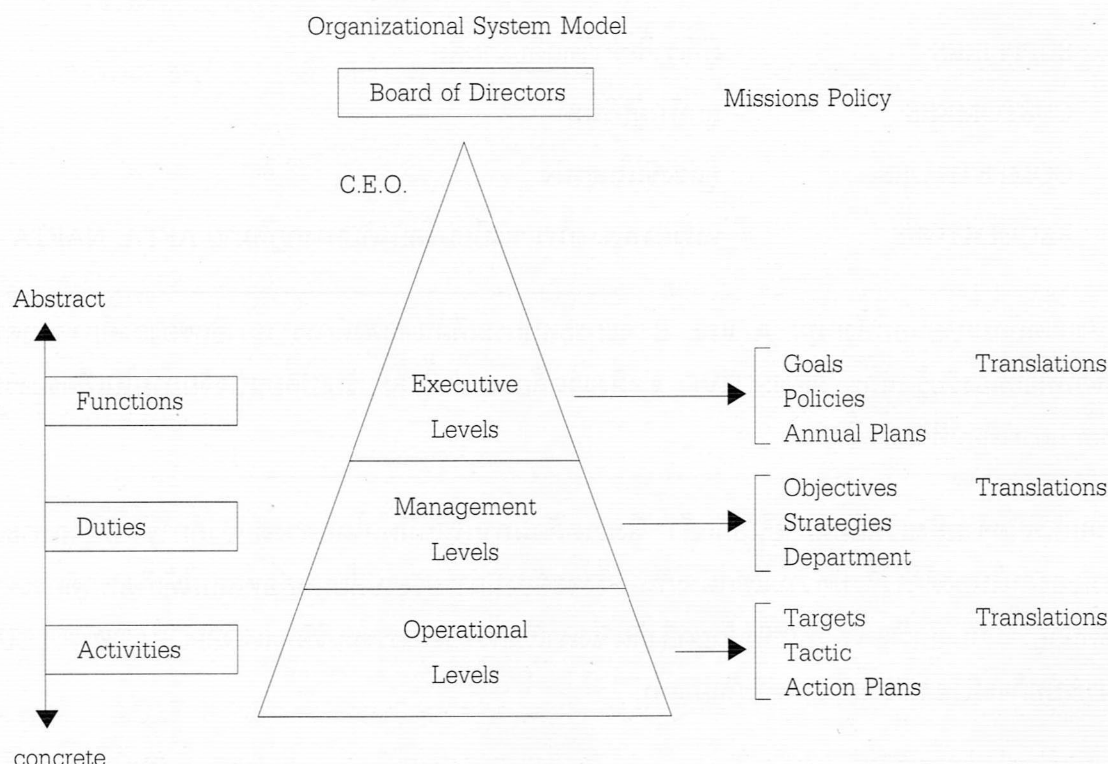
๒. วัฒนธรรมบริษัท เป็นสิ่งที่เกิดจากคนในบริษัท โดยเฉพาะผู้มีอำนาจสูงสุดจะมีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดหรือสร้างวัฒนธรรมให้เกิดขึ้น และจะต้องยอมรับว่า

๒.๑ การเอาจริงเอาจัง (SERIOUS) ของผู้มีอำนาจสูงสุดเท่านั้นที่จะทำให้เกิดวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

๒.๒ ในวัฒนธรรมใหญ่จะต้องมีวัฒนธรรมย่อย (SUB-CULTURE) เสมอ เช่น วัฒนธรรมของกลุ่มวิศวกร, วัฒนธรรมของกลุ่มบัญชี เป็นต้น ซึ่งวัฒนธรรมย่อยต้องสอดคล้องกับวัฒนธรรมบริษัท

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารทุกคนจะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้งหมดในภาพที่ ๒ และตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ตระหนักถึงวัฒนธรรมภายในองค์การและทุกคนในองค์การจะต้องเข้าใจและมีทิศทางในการประพฤติปฏิบัติในทางเดียวกันตั้งแต่เริ่มต้น และทุกๆ ส่วนงานมีความสำคัญเท่ากันหมด อย่ามองว่าฝ่าย/ส่วนของเราสำคัญที่สุด

โครงสร้างทางการจัดการ (MANAGEMENT STRUCTURE)



ภาพที่ ๓ โครงสร้างทางการจัดการ (MANAGEMENT STRUCTURE)

ในองค์การที่ก่อตั้งเป็นรูปบริษัทจะมีองค์กรหนึ่งที่เรียกว่า คณะกรรมการบริษัท (BOARD OF DIRECTOR) ซึ่งเป็นองค์กรที่มีอำนาจสูงสุดในกิจการ กล่าวคือ จะตั้ง จะยุบ จะย้าย ได้ทั้งสิ้น คณะกรรมการบริษัทจะมีหน้าที่กำหนดเป้าหมายหลักในอนาคตของบริษัท (SET MISSION) ในระยะยาวและกำหนดแนวทางการปฏิบัติอย่างกว้างที่สุดเอาไว้ (POLICY)

คณะกรรมการบริษัท อาจจะเลือก จ้าง สรรหา คนหนึ่งคนใดมาทำหน้าที่บริหารสูงสุดภายใต้ชื่อ C.E.O. (CHIEF EXECUTIVE OFFICER) ซึ่งจะมีชื่อตำแหน่งที่เรียกแตกต่างกัน เช่น M.D. (MANAGING DIRECTOR) DIRECTOR (กรรมการอำนวยการ) เป็นต้น C.E.O. จะต้องมีอำนาจสูงสุดในการบริหาร และเนื่องจาก C.E.O. คนเดียวไม่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ จึงมีความจำเป็นต้องกระจายอำนาจหน้าที่ และการบริหารออกเป็นโครงสร้างรูปแบบสามเหลี่ยมพีระมิด ซึ่งสามารถแบ่งกลุ่มพนักงานได้ ๓ กลุ่มใหญ่ คือ

- ระดับบริหาร (EXECUTIVE LEVEL)
- ระดับจัดการ (MANAGEMENT LEVEL)
- ระดับปฏิบัติการ (OPERATIONAL LEVEL)

การแยกระดับของพนักงานออกเป็น ๓ ระดับ (EXECUTIVE, MANAGEMENT, OPERATIONAL) นี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้เกิดความเข้าใจว่า ระดับใดควรทำอะไรหรือไม่ควรทำอะไร ทั้งนี้หมายถึง แต่ละระดับจะมีภารกิจของตนเองเริ่มจากระดับบนสุดจะมีภารกิจในลักษณะที่เป็นนามธรรม (ABSTRACT) เมื่อถึงระดับล่างจะมีความเป็นรูปธรรม (CONCRETE) มากยิ่งขึ้น

สิ่งที่เป็นนามธรรม (ABSTRACT)	หมายถึง	สิ่งที่จะต้องเข้าถึง รับรู้ได้ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง ๕
สิ่งที่เป็นรูปธรรม (CONCRETE)	หมายถึง	สิ่งที่อาจจะสัมผัสได้ด้วยประสาทใดประสาทหนึ่งจากประสาททั้ง ๕

ภารกิจของแต่ละระดับ

EXECUTIVE LEVEL มีหน้าที่นำ MISSION + POLICY ที่จะต้องบรรลุผลหรือเกี่ยวข้องในระยะ ๑๒ เดือน มาแปลเป็น EXECUTIVE GOAL, EXECUTIVE POLICY และแผนปฏิบัติงานประจำปี (ANNUAL PLAN) ตามลำดับ โดยแผนปฏิบัติงานประจำปีจะต้องกำหนดกลุ่มหรือประเภทของงาน (FUNCTIONS) แต่ทั้งนี้แผนฯ ที่เกิดขึ้นยังเป็นนามธรรม (ABSTRACT) ซึ่งไม่ได้บอกรายละเอียดหรือผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติ

* C.E.O. มีหน้าที่ที่จะต้องเสนอแผนปฏิบัติงานประจำปีของบริษัทแล้วถ่ายทอดลงมาสู่ระดับล่าง

MANAGEMENT LEVEL มีหน้าที่ในการทำความเข้าใจ ANNUAL PLAN แล้วนำส่วนที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายของตนมาแปลเป็น DEPARTMENTAL OBJECTIVE, DEPARTMENTAL STRATEGIES และกำหนดเป็นแผนงานประจำฝ่าย (DEPARTMENTAL PLANS) ซึ่งแผนงานประจำฝ่ายจะมีจำนวนเท่ากับฝ่ายต่างๆ ที่มีอยู่ในบริษัททั้งหมด ซึ่งในขั้นนี้ถือได้ว่าเกิดภาระหน้าที่ (DUTIES) ที่มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น แต่ยังปฏิบัติไม่ได้จนกว่าหัวหน้าแผนกหรือผู้จัดการแผนกจะนำไปกำหนดขั้นตอนการทำงาน

OPERATIONAL LEVELS มีหน้าที่ในการนำ DEPARTMENTAL PLANS มาแปลเป็น TARGET, TACTIC และ ACTION PLANS ในที่สุด เช่น ในแผนกจะต้องกำหนดได้เลยว่า สัปดาห์ที่ ๑๗ จะผลิตอะไร ด้วยระบบ/วิธีอะไร และใช้ใครผลิต ใครรับผิดชอบ เป็นต้น ใน ACTION PLANS จะกำหนด ACTIVITIES ไว้อย่างชัดเจน

กล่าวโดยสรุป

๑. แต่ละระดับจะทำงานหรือมีหน้าที่แตกต่างกัน ภายใต้กระบวนการเดียวกัน ในทิศทางเดียวกัน ทำนองเดียวกับคำกล่าวที่ว่า "ทำคนละเรื่องเดียวกัน" โดยเฉพาะ BOARD OF DIRECTORS จะไม่มีหน้าที่ในการวางแผน แต่จะมีหน้าที่กำหนดว่า "ต้องการอะไรในระยะข้างหน้า จะทำอย่างไรอย่างกว้างๆ... นี่คือ หลักธรรมชาติของการบริหาร... และถ้าเรานำ ACTION PLANS ซึ่งมีกิจกรรมต่างๆ มาใส่ค่าใช้จ่ายประมาณการอย่างละเอียดแล้ว สิ่งที่จะได้ คือ BUDGET หรืองบประมาณนั่นเอง

๒. ในการบริหารและการจัดการ เป็นเรื่องของการแปล การถ่ายทอดจากระดับบนลงมาระดับล่าง ดังนั้น การจัดการทุกครั้งจะต้อง TOP DOWN เสมอ โดยในอดีตเป็นการ TOP DOWN ในลักษณะการสั่งการ คือ ORDER DOWN แต่ปัจจุบันเป็นการ TOP DOWN ในลักษณะ TRANSLATION DOWN ซึ่งเป็นการบริหารแบบ MANAGEMENT BY OBJECTIVE (M.B.O.) นั่นเอง

๓. ความคิดในเรื่อง BUTTOM UP จะเกิดขึ้นได้ในกระบวนการแก้ไขปัญหาซึ่งจะเริ่มจากระดับผู้ปฏิบัติ (OPERATIONAL LEVEL) พบข้อมูล/ปัญหา จึงหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตนเองซึ่งรู้จักดีในชื่อกิจการ Q.C. (ซึ่ง Q.C. เป็นเพียง PROBLEM SOLVING TOOLS ไม่ใช่ MANAGEMENT TOOL) แต่อาจจะมีปัญหาที่ระดับล่างแก้ไขไม่ได้จึงต้องมีการรายงานขึ้นไปสู่ระดับบน

โครงสร้างทางการจัดการ (MANAGEMENT STRUCTURE)

ในช่วงปี ค.ศ. ๑๙๔๕ - ๑๙๖๙ แนวคิดทางการจัดการเน้นว่า "GOOD MANAGERS ARE GOOD PROBLEM SOLVERS" หมายความว่า ผู้จัดการที่ดีหรือที่เก่ง/มีความสามารถต้องเป็นผู้จัดการที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ดี แต่เมื่อถึงปี ค.ศ. ๑๙๗๓ - ๑๙๗๕ โลกเผชิญวิกฤติการณ์เกี่ยวกับเรื่องน้ำมัน ทำให้เศรษฐกิจของโลกกระทบกระเทือนอย่างหนัก นักบริหารไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ แนวความคิดในการจัดการที่ดีเริ่มเปลี่ยนไป โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องวิทยาศาสตร์สุขภาพ (HEALTH SCIENCE) ที่เน้นว่า การรักษาสุขภาพให้ดี คือ การป้องกันไม่ให้เกิดการเจ็บป่วย ซึ่งความคิดนี้ถูกนำมาใช้ในการจัดการว่า ผู้จัดการที่ดี คือ ผู้จัดการที่สามารถป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น โดยเริ่มแพร่หลายในกลุ่มวิศวกรที่ยอมรับการจัดการโดยใช้การบำรุงรักษาตามกำหนด (PREVENTIVE MAINTENANCE) เพราะหากเกิดปัญหาจะเกิดการสูญเสีย การป้องกันจึงเป็นการลดการสูญเสีย

แนวความคิดทางการจัดการประเด็นหลังที่ว่า ผู้บริหาร/ผู้จัดการที่ดี คือ ผู้บริหาร/ผู้จัดการที่สามารถจะป้องกันไม่ให้ปัญหาเกิดขึ้น เป็นแนวคิดที่น่าจะได้รับการยอมรับ แต่ในทางผลงานที่แสดงออกมักจะถูกประเมินผลงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะผู้ประเมินมักจะนึกถึงแต่ความสามารถที่แสดงออกเวลาเกิดปัญหา กล่าวคือ หากหน่วยงานมีปัญหามากมาย และผู้บริหาร/ผู้จัดการแก้ไขได้ทุกครั้ง ผลงานจากการประเมินจะสูงขึ้นทันที แต่ในหน่วยงานใดที่บริหารหรือจัดการจนไม่เกิดปัญหา ผลงานในทางแก้ปัญหาจะไม่เห็นเด่นชัด ซึ่งประเด็นนี้สมควรได้รับการแก้ไข ทำความเข้าใจให้ตรงกันว่าสิ่งที่เราต้องการ คือ เราไม่ต้องการให้เกิดปัญหา จึงสมควรมีการวางแผนเพื่อป้องกันปัญหา (PLANNING

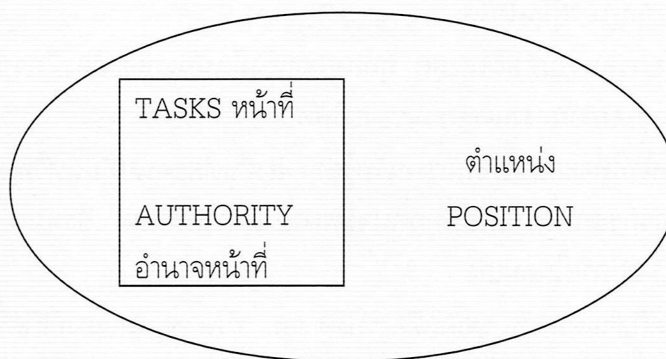
- PREVENTIVE) รวมถึงการจัดการที่มุ่งพัฒนาหรือเสริมสร้างทีมงานในการบริหารที่มีความสามัคคี ซึ่งเป็นแนวคิดที่เรียกว่า PROMOTIVE APPROACH

แต่อย่างไรก็ตาม ถึงแม้จะมีการบริหารและการจัดการที่ดีเพียงใด ปัญหาย่อมจะต้องเกิดขึ้น ปัญหาที่เกิดขึ้นและระดับปฏิบัติการ (OPERATIONAL LEVEL) ไม่สามารถแก้ไขได้ ต้องถูกรายงานข้อมูลปัญหาเสนอผ่านระดับจัดการ (MANAGEMENT LEVEL) เพื่อวิเคราะห์ ตีความ รวมถึงเสนอแนะและสรุปเป็นข้อมูลส่งให้ระดับบริหารระดับสูง (EXECUTIVE LEVEL) พิจารณาตัดสินใจและสั่งการลงมา วงจรที่เกิดขึ้นจะเรียกว่าโครงสร้างทางการจัดการ (MANAGEMENT STRUCTURE) ซึ่งหมายถึง MANAGEMENT TOP-DOWN แต่ INFORMATION BUTTOM UP

จากโครงสร้างทางการจัดการจะเห็นได้ว่า แต่ละระดับจะต้องแสดงบทบาทของตนให้ถูกต้องเหมาะสม อย่าผิดบท มิฉะนั้นจะเกิดความสับสน โดยเฉพาะระดับ MANAGEMENT LEVEL จะต้องมีบทบาทที่รับนโยบายที่เป็นนามธรรมแปลเป็นแผนงานส่งให้ระดับบริหารระดับบนซึ่งเป็นนามธรรม ซึ่งในการจัดการเรามักจะพบว่า MANAGEMENT LEVEL เป็นเพียงบุรุษไปรษณีย์ขององค์กรเท่านั้น

ดังนั้น ถ้าอยู่ในบทบาทของ EXECUTIVE LEVEL ไม่ควรลงมาเล่นในบทบาทของ OPERATION LEVEL โดยตรง เพราะนั่นคือการเปิดโอกาสให้ระดับปฏิบัติการ สามารถข้ามไปเล่นในบทบาทผู้บริหารระดับสูงโดยตรงเช่นกัน ซึ่งจะเกิด SHORT CIRCUIT และชี้ให้เห็นชัดว่า ระดับจัดการ (MANAGEMENT LEVEL) จะไม่ได้ทำหน้าที่ของตนเองเลย ในกรณีที่ระดับ EXECUTIVE จะต้องลงมาถึงระดับปฏิบัติการ ควรเป็นการทำในลักษณะเพื่อให้กำลังใจ (CHEER UP) และถ้าจำเป็นจะต้องเกี่ยวข้องกับการทำงานจะต้องนำระดับ MANAGEMENT ลงมาด้วยทุกครั้ง

การวิเคราะห์ตำแหน่งงาน (POSITION ANALYSIS)



ภาพที่ ๔ การวิเคราะห์ตำแหน่งงาน

ในองค์การเมื่อมีตำแหน่ง (POSITION) จำเป็นจะต้องมีการกำหนดหน้าที่ (TASKS) ให้ชัดเจน ละเอียด (และมีข้อที่จะต้องเปิดกว้างไว้ เช่น งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย) และต้องกำหนดอำนาจให้ทำหน้าที่นั้นๆ ซึ่งเรียกว่า อำนาจหน้าที่ (AUTHORITY) ผู้ใดมีหน้าที่ ผู้นั้นจึงจะมีอำนาจในการทำหน้าที่นั้น

ทุกๆ องค์กรจะต้องมี JOB DESCRIPTION เพื่อให้พนักงานรู้ TASK ของตนเอง จะได้ไม่เกิดการโยนความผิดให้คนอื่นๆ

* หน้าที่ (TASKS) กับอำนาจหน้าที่ (AUTHORITY) เท่ากันเสมอ
* หน้าที่ (TASKS) กับอำนาจหน้าที่ (AUTHORITY) มีอยู่ในตำแหน่ง (POSITION) ดังนั้น สามารถมอบหมายให้คนอื่นทำหน้าที่ โดยมอบอำนาจหน้าที่ให้ด้วย

เอกัตตบุคคล (INDIVIDUAL) ที่เข้าดำรงตำแหน่งต้องเตรียมพร้อมโดยสร้างความรู้ความสามารถ ดังนี้

๑. **ACCOUNTABILITY** หมายถึง ความสามารถของเอกัตตบุคคล ที่จะสร้างความรู้สึกสำนึกในหน้าที่ คือ รับรู้และเข้าใจ ตระหนัก ย้ำตนเองตลอดเวลาว่านี่คือหน้าที่ (TASKS) ของเรา ซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานโดยไม่ต้องมีใครมากระตุ้นหรือสั่งการ

๒. **RESPONSIBILITY** หมายถึง ความสามารถของเอกัตตบุคคลที่จะสร้างความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ กล่าวคือ มีความรู้สึกรับผิดชอบแต่ผลงานที่ตามมาไม่ว่างานที่ทำจะออกมาดี/ไม่ดี อย่างไร



- ทุกคนที่ทำงานใดๆ ก็ตาม ผลงานที่ออกมาอย่างไร ส่วนที่เราเป็นผู้ทำเราต้องรู้สึกรับผิดชอบในส่วนนั้นๆ จะโยนให้เป็นความรับผิดชอบของผู้อื่นไม่ได้
- การที่องค์การจะบรรลุความสำเร็จสูงสุด ทุกสายงานซึ่งมีพนักงานจะต้องมีความรู้สึกรับผิดชอบต่องานของตนเอง และร่วมรับผิดชอบต่อผลงานโดยรวมของบริษัท
- ผู้บริหารต้องมีหน้าที่ที่จะสอนให้พนักงานรับรู้ว่า สิ่งที่แต่ละคนปฏิบัติหรือผลงานที่เราทำเราจะต้องรับผิดชอบต่องานหรือการกระทำนั้น เพื่อที่ทุกคนจะพยายามทำให้ดีที่สุด ซึ่งหมายถึง ทุกคนจะมี Q.C. (QUALITY CONTROL) อยู่ภายในตนเอง
- ในการดำเนินชีวิตก็เช่นเดียวกัน บุคคลต้องรับผิดชอบ "ชีวิต" ของตนเองที่เกิดขึ้น ซึ่ง "ชีวิต" มี ๔ ชีวิต คือ

๑. PRIVATE LIFE ชีวิตส่วนตัวที่มีอิสระ เสรี ปราศจากผู้คนอื่นๆ
๒. FAMILY LIFE ชีวิตครอบครัวที่อบอุ่น (HOUSE ที่เป็น HOME)
๓. WORKING LIFE OR SOCIAL LIFE ชีวิตการงานที่มีความสุข
๔. CAREER LIFE ชีวิตในวิชาชีพที่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

หากบุคคลสามารถผสมผสานชีวิตทั้ง ๔ อย่างเหมาะสม “ความสุขใจ” จะเกิดขึ้น ส่วน “เงิน” จะตามมา และเงินจะตอบสนองบุคคลในเรื่อง “ความสุขกาย” เมื่อมี “เงิน” ต้องวางแผนการใช้เงิน ซึ่งต้องรู้จักใช้เงินส่วนหนึ่งเพื่อให้รางวัลตนเอง

* ชีวิตที่ “สันโดษ” คือ ชีวิตที่ยอมรับในสิ่งที่เราสร้างขึ้น “ผล” มาจาก “เหตุ” เมื่อเราสร้างเหตุที่เหมาะสมดีแล้ว ผลที่เกิดจะเป็นอย่างไรจงยอมรับ นั่นคือ อารมณ์สันโดษ (อิทัปปัจจยตา)

๓. **TECHNICAL COMPETENCE** หมายถึง ความรู้ความสามารถทางด้านเทคนิคเพียงพอที่จะทำให้หน้าที่ (TASKS) สำเร็จได้ งานทุกงานหรือทุกหน้าที่มี TECHNICAL COMPETENCE ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาตลอดเวลา

๔. **MANAGERIAL COMPETENCE** หมายถึง ความรู้ความสามารถทางด้านการบริหารและการจัดการ ซึ่งจะต้องมีความรู้ความสามารถในการจัดการสิ่งเหล่านี้คือ O, S, P, I (ออสปี)

O = OBJECTIVES ความรู้ความสามารถในการตั้งเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ ลักษณะของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ดี คือ

- VISIBLE (ต้องมองเห็นได้)
- FEASIBLE (ต้องเป็นไปได้)
- MEASURABLE (ต้องวัดได้)
- ATTAINABLE (ต้องบรรลุหรือไปถึงได้)

S = STRATEGIES ความรู้ความสามารถทางด้านการกำหนดกลยุทธ์ ซึ่งลักษณะของกลยุทธ์ที่ดี คือ

- ACCURACY (มีความถูกต้อง)
- NECESSARY (มีความจำเป็น)
- SUFFICIENT (มีความเพียงพอ)
- TIMELY (มีเวลาเพียงพอ)

P = PLANNING ความรู้ความสามารถในการกำหนดกิจกรรม/ภาระหน้าที่ (TASKS)

I = IMPLEMENTATION ความรู้ความสามารถในการร่วมลงมือปฏิบัติ ซึ่งจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถในเรื่อง

- COMMUNICATION (การสื่อความให้ได้ความ)
- MOTIVATION (สร้างแรงจูงใจเป็น)
- LEADERSHIP (มีความเป็นผู้นำ)
- POWER/INFLUENCE (รู้จักใช้อำนาจ อิทธิพล)

๕. **INTERPERSONAL COMPETENCE** คือ ความรู้ความสามารถของคนคนหนึ่ง เกี่ยวกับเรื่อง "คน" ประกอบด้วยความรู้ความสามารถ ๕ ประการ คือ

- **SINCERITY** ความจริงใจ คือ ไม่เสแสร้ง ไม่มีสิ่งใดเคลือบแฝงในการแสดงออก ต้อง "เปิดหูฟัง เปิดใจให้ได้ยิน"

- **TRUST** ความไว้ใจ เชื่อใจ (มักใช้กับคนที่ซื่อสัตย์ แต่ความไว้วางใจจะใช้กับคนเก่ง คนที่มีความสามารถ)

* * ถ้าจะต้องเลือกระหว่าง คนที่ไว้ใจได้ กับ คนที่ไว้วางใจได้ ควรเลือกคนแรกเพราะเราสามารถพัฒนาคนที่ซื่อสัตย์ให้เก่งงาน ง่ายกว่าพัฒนาคนที่เก่งให้ซื่อสัตย์

- **RECOGNITION** ยอมรับ นับถือ (RESPECT) ในคุณค่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ยอมรับนับถือในคุณความดี ความสามารถของคนอื่น ยอมรับนับถือในความสำคัญในงานคนอื่นบ้าง

* * ในองค์การเราไม่สามารถแบ่งหรือจัดลำดับได้ว่า งานใครหรืองานส่วนไหนสำคัญกว่า เราสามารถบอกได้เพียง "งานนี้เป็นสายงานหลัก งานนี้เป็นงานสนับสนุนทุกส่วนงานสำคัญเท่ากัน" จึงต้องยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

- **BETTER/HIGHER EXPECTATION** ต้องรู้จักความหมายหรือคาดหวังบุคคลอื่นในทางที่ดีไว้ให้ดีกว่า สูงกว่า ที่เราเป็นอยู่ เพราะมีความจริงประการหนึ่งที่ค้นพบก็คือ หากการคาดหวังบุคคลใดบุคคลหนึ่งในทางที่ดี จะมีแนวโน้มว่าตัวเราจะส่งเสริมหรือเปิดโอกาสให้คนคนนั้นเป็นอย่างที่เราคาดหวัง ดังเช่น นวนิยายเรื่อง PYGMALION ซึ่งเป็นนักแกะสลักชั้นเยี่ยม ได้ทำการแกะสลักหินอ่อนให้เป็นรูปผู้หญิงที่สวยงาม แล้วตนเองหลงรักรูปปั้นนี้อย่างมาก จนเทพวีนัสต้องแผลงศรชุบชีวิตให้รูปปั้นนี้มีชีวิต เหตุการณ์เช่นนี้ต่อมาจึงเรียกว่า PYGMALION EFFECT ซึ่งเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ

* * SELF FULFILLING PROPHECY การทำนายความสมปรารถนาในตนเอง เช่น ตั้งใจหรือคิดไว้ในใจว่าจะต้องเป็นอย่างนั้น และสรุปเองว่าเป็นอย่างนั้นจริงๆ ปรากฏการณ์นี้จะแทรกเข้าไปในชีวิตทั้ง ๔ ตลอดเวลา หากเป็นไปในทางลบควรพิจารณาแก้ไขใหม่

* * ความคาดหมายให้สูงกว่าที่เป็นอยู่นี้ จำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- **EMPHATY** อารมณ์ร่วม (สมารมย์) หมายถึง การรู้จักและเข้าไปในใจของบุคคลอื่น เสมือนหนึ่ง "เอาใจเราไปใส่ใจเขา" คือ ถ้าเราเป็นเขาจะทำให้เราเข้าใจเขายิ่งขึ้น รู้จักและเข้าใจเหตุผลของเขา

“นักบริหารอาชีพ” ต้องคิดอย่าง “เถ้าแก่”

“เถ้าแก่” ต้องคิดอย่าง “นักบริหารอาชีพ”

* * สิ่งที่นักบริหารอาชีพต้องยอมรับก็คือ ต้องบริหารในสิ่งที่เจ้าของต้องการแต่ทำให้ถูกหลักเกณฑ์ * *

กล่าวโดยสรุป

๑. หากเรามีความจริงใจ ไว้ใจ ยอมรับนับถือในความเป็นมนุษย์/ในงานของเขา คาดหมายในทางดีไว้สูงหน่อย และเอาใจเราไปใส่ใจเขา เหล่านี้จะทำให้เกิด TEAM SPIRIT ซึ่งหมายถึง ความมีน้ำใจเป็นทีม เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ โดยจะมีความเข้าใจและจะเกิดการยอมรับว่า กิจกรรมบางอย่างเราทำคนเดียวอาจจะ “เสร็จ” แต่ “ไม่สำเร็จ”

เสร็จ (FINISH) = อาจจะไม่บรรลุเป้าหมาย

สำเร็จ (ACCOMPLISH) = การบรรลุเป้าหมาย

๒. TEAM BUILDING (การสร้างทีม) เป็นสิ่งที่คนอื่นสร้างให้ไม่ได้ ต้องเกิดจากจิตใจที่มีคุณสมบัติของ INTERPERSONAL COMPETENCE ทั้ง ๕ ประการ

การที่บุคคลจะเรียนรู้/รับรู้สิ่งใดๆ เข้ามาในชีวิต ควรพิจารณาดังนี้

๑. สิ่งนั้นมีความหมายหรือไม่ (MEANINGFULL ?)

๒. มีนัยสำคัญหรือไม่ (SIGNIFICANT ?)

๓. มีคุณค่าหรือไม่ (VALUABLE ?)

๔. มีประโยชน์หรือไม่ (USEFUL ?)

การวิเคราะห์กรอบข่ายทางการอ้างอิง (FRAME OF REFERENCE ANALYSIS)

ทุกๆ คนจะมีประสบการณ์ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตทั้งนี้ตั้งแต่แรกคลอด มีทั้งทางด้านบวก (POSITIVE) และด้านลบ (NEGATIVE) ประสบการณ์บางอย่างรุนแรงมากจนยากที่จะลืมลง โดยจะถูกฝังอยู่ในจิตใจภายใน ส่งผลต่อบุคลิกภาพ (PERSONALITY) ของบุคคล ประสบการณ์บางอย่างจะได้รับทีละเล็กทีละน้อย แต่ประสบการณ์ทุกชนิดทั้งที่รุนแรงและไม่รุนแรงจะเชื่อมโยงผูกติดต่อกันกลายเป็นโครงสร้างบุคลิก โดยจะมีกรอบข่ายจากการเชื่อมโยงนี้รวมเรียกว่า FRAME OF REFERENCE (F.O.R.)

FRAME OF REFERENCE (F.O.R.) คือ กรอบข่ายของการอ้างอิง ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ต่างๆ ในชีวิตมาเกี่ยวข้องเชื่อมโยงสัมพันธ์ก่อให้เกิด FRAME เป็นเครื่องมือให้เราเชื่อมโยง ตีความหมายของสรรพสิ่งรอบข้าง เพราะบุคคลมี F.O.R. ที่แตกต่างกัน จึงทำให้คนแต่ละคนมีความแตกต่าง INDIVIDUAL DIFFERENCE (ความแตกต่างระหว่างบุคคล)

* * หากเราเข้าใจในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลแล้ว เราต้องยอมรับว่าในโลกนี้จะไม่มี "ความยุติธรรม" (JUSTICES) สิ่งที่จะมีก็คือ "ความเป็นธรรม" (FAIRNESS)

* * องค์การจะอยู่ได้ด้วยความเป็นธรรม ไม่ได้อยู่ได้ด้วยความยุติธรรม

* * การให้ความเป็นธรรม หมายถึง การให้ในสิ่งที่แต่ละคนมี แต่ละคนเป็น แต่ละคนทำ

* * ผู้บริหารต้องยอมรับในสิ่งที่ลูกน้องมี ลูกน้องเป็นและเลือกคนที่มีที่เป็นอย่างที่ผู้บริหารยอมรับได้ แต่ผู้บริหารไม่สามารถทำให้ลูกน้องทำเช่นเดียวกับเรา เหมือนกับเรา

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาในภาพรวมแล้ว อาจจะมีลักษณะคนที่มี F.O.R. คล้ายคลึง แบ่งเป็นกลุ่มได้ดังนี้

๑. **F.O.R. RIGID** แบบแน่นแข็ง ดื้อรั้น เอาแต่ใจตนเอง ไม่ยอมรับของใหม่ มักจะเกิดกับคนที่ประสบความสำเร็จบางอย่างในชีวิต

วิธีแก้	ถ้าเป็นลูกน้อง	ทุบให้น่วม
	ถ้าเป็นนาย	อย่าแตะ
	ถ้าเป็นตัวเอง	หาให้พบ

๒. **F.O.R. หลวม** กลุ่มนี้มักจะหูเบา ไม่มีหลักประจำใจ ไม่มีจุดยืน

๓. **F.O.R. ยุ่งเหยิง** เป็นลักษณะที่เก็บข้อมูลทุกอย่างไว้ ของเก่าไม่ยอมทิ้ง รับของใหม่เข้าไปทำให้ขีดความสามารถของคนรับไม่ได้ บุคลิกภาพที่ออกมาจะสับสน

๔. **F.O.R. ปกติ (ดีที่สุด)** เป็นลักษณะที่ทิ้งของเก่าไปบ้าง รับของใหม่ที่ดีเข้ามา พยายามจัดสัดส่วนให้พอดี โดยเฉพาะเรื่องราวในจิตใจ...จะทำให้เป็นคนที่ทันสมัยเสมอ เช่น ในตอนเริ่มตั้งธุรกิจใหม่ๆ ซึ่งยังเล็กอยู่อาจจะใช้ CONCEPT ว่า ทุกคนในบริษัทต้องช่วยกันทำงาน แต่เมื่อธุรกิจขยายตัวโตขึ้น ต้องเปลี่ยน CONCEPT ให้มีการกำหนดหน้าที่ (TASK) ที่ชัดเจน...หรือมี JOB DESCRIPTION นั่นเอง

F.O.R. ของแต่ละบุคคลจะแสดงออกให้คนอื่นเห็นได้มีประมาณ ๑๐% ที่เหลือจะอยู่ในจิตใต้สำนึก แต่ ๑๐% ที่เราทราบหรือเห็นจากคนอื่นจะเพียงพอต่อการที่จะทำให้เรารู้จักเข้าไปในจิตใจผู้อื่น F.O.R. จึงเป็นเครื่องมือเบื้องต้นที่จะทำให้เรา EMPHATIES บุคคลอื่น

จุดเริ่มต้นการรู้จักพนักงานในสายงาน คือ การศึกษา FILE ประวัติพนักงาน แต่ควรเริ่มที่ตนเองโดยการค้นหาประสบการณ์ในอดีตของตนเอง



เจาะ F.O.R.

การกระทำหลายอย่างไม่ผิดที่จะทำ	แต่ไม่ควรทำ
ของบางอย่างไม่ถูกที่จะทำ	แต่ต้องทำ

การสื่อความและระบบข่าวสารในองค์การ (COMMUNICATION AND ORGANIZATIONAL INFORMATION)

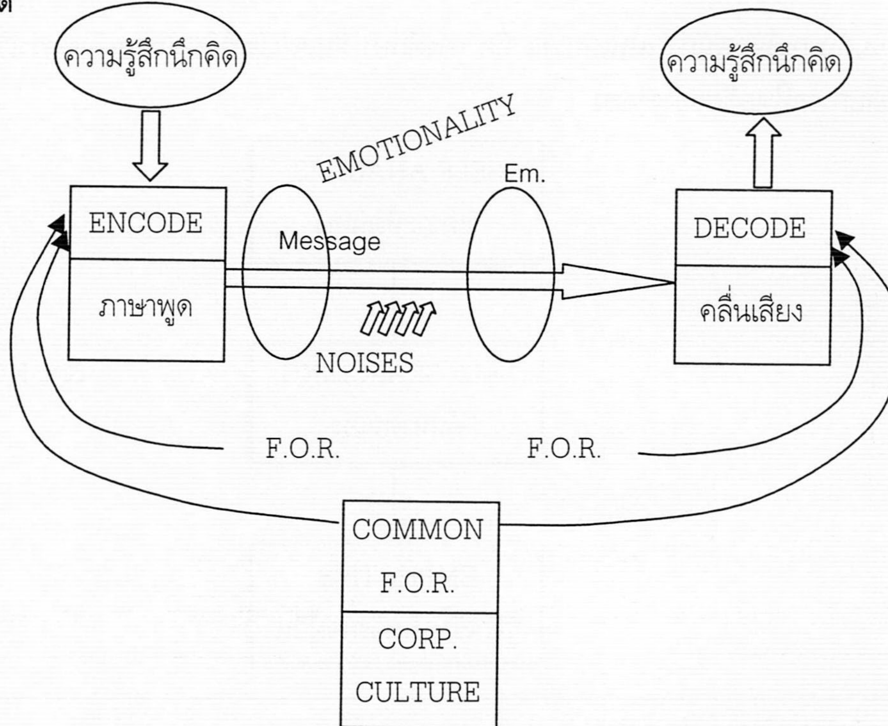
การสื่อความเป็นปัญหาของทุกองค์การเพราะมักจะพบว่า **มีการสื่อความแต่ไม่ได้ความ**

การสื่อความหรือการสื่อสารเป็นเรื่องระหว่างคน ๒ คน ซึ่งคนคนหนึ่งต้องการสื่อความรู้สึกนึกคิดในชีวิตจิตใจ ถ่ายทอดออกไปเพื่อสร้างความรู้สึกนึกคิดในใจของอีกบุคคลหนึ่ง ในกรณีที่สามารถสร้างความรู้สึกนึกคิดในใจให้เกิดขึ้นได้ตามความประสงค์ของผู้ส่งทุกประการ จะถือว่าเป็นการสื่อสารที่สมบูรณ์แบบที่สุด ซึ่งในความเป็นจริงเกิดขึ้นยากมาก

รูปแบบของการสื่อ

ผู้สื่อ **ผู้รับ**

๑. ภาษาพูด



จากภาพ เมื่อผู้สื่อมีความรู้สึกนึกคิด และต้องการให้อีกคนหนึ่งรับรู้ ผู้สื่อจะแปลความรู้สึกนึกคิดเป็นภาษาพูด (ยังอยู่ในใจ - เป็นนามธรรม) เมื่อมีการพูดออกไป สิ่งที่ไปถึงหูผู้รับ คือ คลื่นเสียง ซึ่งจะถูกระบบการฟังของหูแปลเป็นความรู้สึกนึกคิด กระบวนการนี้จะเกิดอุปสรรคมากมาย เช่น

๑. สิ่งรบกวน เช่น เสียงดังต่างๆ รอบข้าง

* * ๒. ในการแปลความรู้สึกนึกคิด เป็นภาษาพูด ผู้ส่งต้องใช้ F.O.R. ของตนเอง ในทำนองเดียวกัน ผู้รับเมื่อรับคลื่นเสียงจะต้องแปลเป็นความรู้สึกนึกคิดโดยใช้ F.O.R. ของผู้รับ ดังนั้น หาก F.O.R. ต่างกันมากเท่าใด การสื่อความจะเกิดปัญหามากขึ้นเท่านั้น

๓. ระหว่างผู้สื่อกับผู้รับจะมี FILTER กลั่น/กรอง สิ่งที่สื่อออกไปและรับสื่อเข้ามา คือ อารมณ์ (EMOTIONALITY)

ทางแก้ไข

(๑) ก่อนจะสื่อสาร/สื่อความ ผู้ส่งควรมีการศึกษา F.O.R. ของผู้รับจนเข้าใจ และใช้ F.O.R. ของผู้รับในการแปลความรู้สึกนึกคิดเป็นภาษาพูดแล้วส่งไป

ในการจัดฝึกอบรม สัมมนา หรือบรรยาย สอนงานให้พนักงาน ผู้บรรยาย ผู้บริหาร จะต้องศึกษาภูมิหลังของพนักงาน โดยดูจากวัยวุฒิ ประสบการณ์เดิม ... ฯลฯ แล้วสื่อให้สอดคล้องกับภูมิหลังของพนักงานหรือผู้ฟัง

(๒) สร้าง F.O.R. ร่วมกันในองค์กร โดยใช้ COMMON F.O.R. หรือ CORPORATE CULTURE เพื่อให้ทุกคนเข้าใจร่วมกันและอยู่บนพื้นฐานของความรู้สึกนึกคิดเดียวกัน

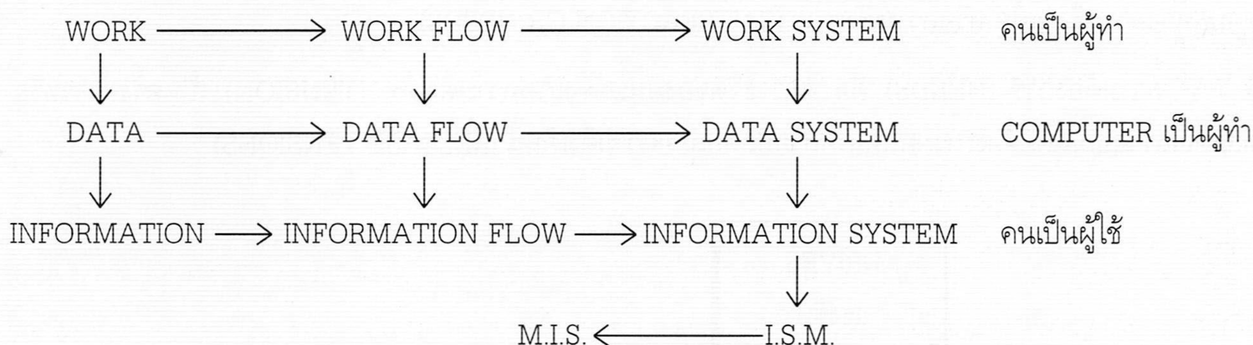
(๓) เนื่องจากในการสื่อสารทั้งการส่งและการรับจะมีอารมณ์ (EMOTIONALITY) เป็นตัวกั้นกลาง ดังนั้น การเลือกสถานที่ สิ่งแวดล้อม สถานการณ์ ที่เหมาะสมก็มีความจำเป็นที่จะต้องพิจารณา (เกี่ยวกับเรื่องความได้เปรียบ-เสียเปรียบ)

๒. ภาษาเขียน คือ ภาษาที่ใช้อักษร (VERBAL LANGUAGE)

๓. ภาษาท่าทาง (NON-VERBAL LANGUAGE) คือ ภาษาที่ใช้ ลีลาท่าทีที่แสดงออก เพื่อสื่อความรู้สึกนึกคิดต่างๆ

> โดยธรรมชาติ สมองซีกขวาจะควบคุมบังคับอวัยวะซีกซ้าย สมองซีกซ้ายควบคุมบังคับอวัยวะซีกขวา สมองซีกซ้ายจะเน้นความคิดในกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ สมองซีกขวาจะเน้นอารมณ์ ดังนั้น ตาข้างซ้ายจะสะท้อนความรู้สึกส่วนตัวออกมาโดยจะซ่อนข้อที่ไม่เปิดเผยได้น้อยมาก
>
> หน้าซีกซ้าย - ตาซ้าย คือ หน้าต่างของความรู้สึกนึกคิดที่แท้จริง
>
> หน้าซีกขวา - ตาขวา คือ การแสดงออกที่ปรับเข้ากับสถานการณ์รอบข้าง (Public Face)

ระบบข่าวสารเพื่อการจัดการ (MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM)



ปัจจุบันมีการพูดถึงคำว่า M.I.S. กันอย่างมาก ซึ่งมีความเข้าใจสับสนว่า M.I.S. คือ เรื่องของคอมพิวเตอร์ ความจริงแล้ว

M.I.S. ไม่ใช่ COMPUTER แต่ COMPUTER คือ เครื่องมือที่นำมาใช้ในการจัดการข้อมูลเท่านั้น

M.I.S. (MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM) คือ ระบบข่าวสารเพื่อใช้ในการจัดการ ซึ่งก่อนจะถึงขั้นตอนที่จะใช้ระบบข่าวสารเพื่อใช้ในการจัดการ เราจะต้องจัดการระบบข่าวสารก่อนนั้นคือ (I.S.M. = INFORMATION SYSTEM MANAGEMENT) ทั้งนี้จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเหล่านี้

๑. ต้องรู้จักงานของบริษัททุกงาน เจาะรายละเอียดของกิจกรรมในทุกระดับ/ทุกหน่วยงาน

๒. เมื่อมีการปฏิบัติงานจะทำให้ได้ข้อมูล (DATA) เมื่อเอาข้อมูลมาวิเคราะห์จะได้ข่าวสาร (INFORMATION)

๓. งานที่กระจัดกระจาย หากวิเคราะห์จะพบว่าแต่ละงานมีความเกี่ยวเนื่องกับงานอื่น เรียกว่า กระแสงาน (WORK FLOW) การทำงาน WORK FLOW มีประเด็นหลัก ดังนี้

- ต้องรู้ที่มา
- ต้องรู้ที่เป็น
- ต้องรู้ที่ไป

๔. กระแสงาน (WORK FLOW) เมื่อรวมกับข้อมูลที่มีจะทำให้เกิดกระแสข้อมูล (DATA FLOW) และเมื่อรวมกับข่าวสารที่มีจะได้กระแสข่าวสาร (INFORMATION FLOW)

๕. กระแสงานหลายๆ หน่วยงานทั้งองค์กร จะกลายเป็นระบบงาน (WORK SYSTEM)

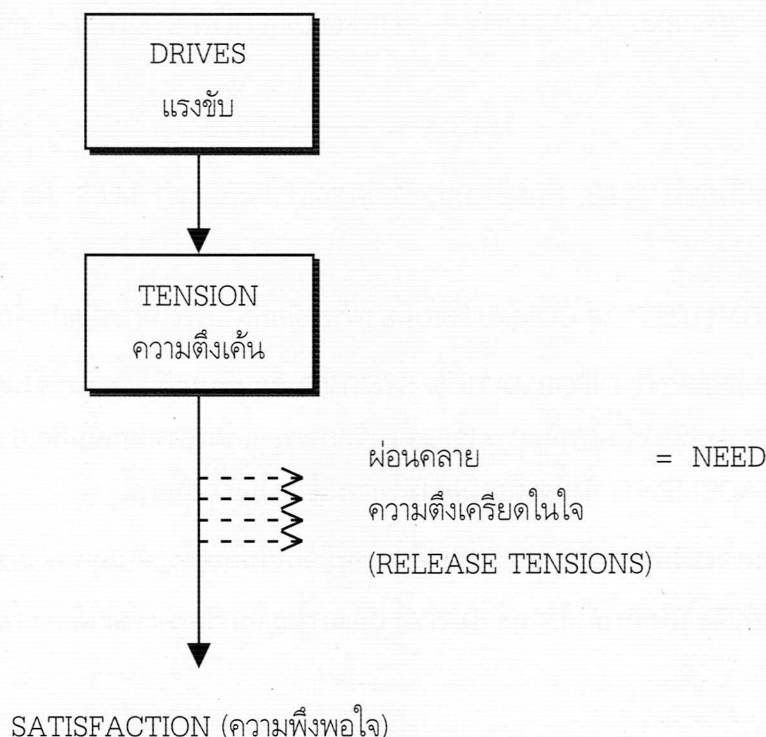
๖. เมื่อนำระบบงานมารวมกัน กระแสข้อมูลหลายๆ ตัว จะได้ระบบข้อมูล (DATA SYSTEM) และเมื่อร่วมกันกระแสข่าวสารหลายๆ ตัว จะได้ระบบข่าวสาร (INFORMATION SYSTEM)

๗. เราต้องจัดการระบบข่าวสารให้ดีก่อนนำไปใช้นั้นคือ I.S.M. หลังจากนั้นจึงจะเกิดระบบข่าวสารเพื่อการจัดการ M.I.S.

กลยุทธ์การจูงใจและพลังใจ (STRATEGIC MOTIVATION AND WILL POWER)

เมื่อกล่าวถึงการจูงใจ (MOTIVATION) ไม่ว่าจะวิธีการ/หลักการใดๆ ก็แล้วแต่ ผลที่ต้องการล้วนมุ่งตอบสนองความพึงพอใจ หรือความต้องการ (SATISFACTION OR NEEDS)

ความต้องการ (NEEDS) คือ สภาวะจิตของมนุษย์ซึ่งเกิดความตึงเค้น (TENSION) เป็นครั้งคราวหรือตลอดเวลา และมนุษย์ต้องการผ่อนคลายหรือปลดปล่อยความตึงเค้นนี้ (RELEASE TENSIONS)



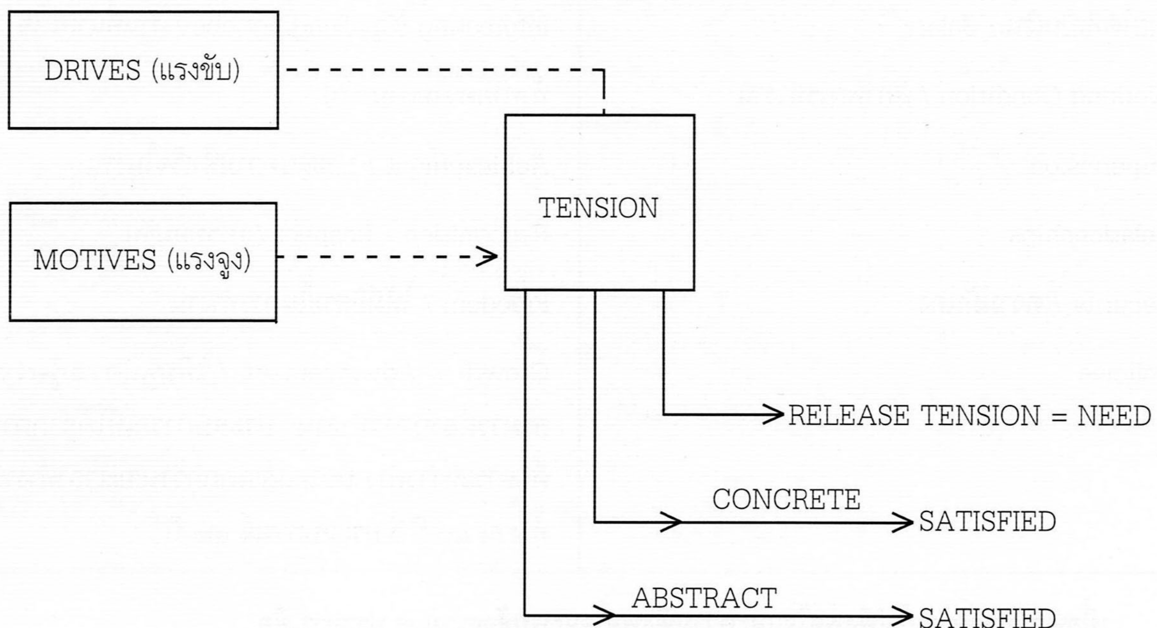
มีคำ ๔ คำ ที่มีความหมายใกล้เคียงกัน ซึ่งจะขออธิบาย ดังนี้

๑. STRESS (ความตึงเครียด) เกิดจากความวิตกกังวลต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นหรือสิ่งที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้น แล้วมีผลกระทบไปสู่ร่างกาย

๒. PRESSURE (ความกดดัน) ความกดดันในจิตใจที่เกิดจากภายนอก

๓. TENSION (ความตึงเค้น) คือ ความกดดันในจิตใจที่เกิดจากสภาพการณ์ภายในเนื่องมาจากแรงขับ (DRIVE) ภายในร่างกาย เช่น ระบบการหายใจ ระบบการเผาผลาญอาหาร ระบบการย่อย ฯลฯ... ซึ่งส่วนมากจะเป็นร่างกาย ดังนั้นสิ่งที่จะมาปลดปล่อยต้องเป็นรูปธรรม (CONCRETE) เสมอ ซึ่งเราเรียกว่า INCENTIVE (สิ่งที่มาช่วยผ่อนคลายความตึงเค้น)

นอกจากจะเกิดจากแรงขับภายในแล้ว มนุษย์ยังมีแรงจูงใจ (MOTIVE) ซึ่งมีผลกระทบจากภายนอก ส่งผลให้เกิด TENSION และต้องการปลดปล่อย TENSION ซึ่งสิ่งที่จะปลดปล่อย TENSION ที่เกิดจาก MOTIVE อาจจะเป็นรูปธรรม (CONCRETE) และนามธรรม (ABSTRACT)



มนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกาย หรือตอบสนองความตึงเค้นที่เกิดจากแรงขับก่อนที่จะต้องการได้รับการตอบสนองด้านแรงจูงใจภายนอก (MOTIVES) เช่น มนุษย์ต้องมีอาหารกินก่อนที่จะหาอาหารอร่อยกิน

๔. เจตนารมณ์ (DETERMINATION) ไม่ได้สร้าง TENSION แต่ถ้าได้รับจะมีความพึงพอใจ (SATISFACTION) และตัวที่สร้างความพึงพอใจอาจจะไม่ใช่ INCENTIVE (เช่น อาจารย์วุฒิชัยมีเจตนารมณ์ที่ต้องการเห็นเมืองไทยมีการบริหารและการจัดการที่ปราศจากสหภาพ ซึ่งอาจารย์จะไม่รู้สึกตึงเค้นต่อความรู้สึกนี้ แต่ก็ดำเนินการเผยแพร่อบรมบรรยายอย่างต่อเนื่อง)

* เจตนารมณ์ (DETERMINATION) ต่างจากอุดมการณ์ เพราะอุดมการณ์เป็นเรื่องของอุดมคติ (IDIAL) ซึ่งสร้าง TENSION ที่มาจากแรงจูงใจภายนอก (MOTIVES)

ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ (DISSATISFACTION AND SATISFACTION)

ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ ต่างเป็นอิสระจากกัน คือ ความไม่พึงพอใจเมื่อได้อะไรตอบสนองจะลดความไม่พึงพอใจแต่ไม่ใช่เพิ่มความพอใจได้อีก ความไม่พึงพอใจจะลดลงอีกจนเต็มที่ ความไม่พึงพอใจจะเป็นศูนย์ ส่วนความพึงพอใจเมื่อได้อะไรตอบสนองจะทำให้ความพึงพอใจเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ยิ่งมากขึ้นก็จะยิ่งเพิ่มขึ้นจนในที่สุดจะชินจะไม่มีการลด ทั้งสองตัวอาจจะเกิดขึ้นพร้อมกัน

DISSATISFIERS **DISSATISFACTION**	**SATISFIERS** **SATISFACTION**
<- - - - - - - - - - - - งอกแล้วหดได้	- - - - - - - - - - -> งอกแล้วหดไม่ได้
Concrete	**Abstract**
รายได้ที่เป็นเงิน / Salary	Interesting (Challenging jobs / งานที่น่าสนใจ ท้าทายความสามารถ)
Working Condition / สภาพการทำงาน	Achievement / ประสบความสำเร็จในงาน
Supervision	Recognition / Respect / การยอมรับ
Relationships	Freedom / ให้มีอิสระในการทำงาน
Security / ความมั่นคง	Growth / Advancement / เพิ่มพูนความรู้ความสามารถจากการทำงาน ประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาระหว่างทำงานรวมแล้วมากกว่าระยะเวลาทำงาน ทำงาน ๑๐ ปี มีประสบการณ์ ๑๒ ปี
Policies	

เมื่อพิจารณาความไม่พึงพอใจและความพึงพอใจจะพบสัจธรรม ๗ ประการ คือ

ด้านความไม่พึงพอใจ มี ๓ ประการ

๑. ความไม่พึงพอใจเป็นหน้าที่ของบริษัทที่จะต้องดูแล ปรับปรุงตลอดเวลา ความไม่พึงพอใจค่อนข้างจะเป็นรูปธรรม (CONCRETE) จะสนองตอบให้ความสะดวกสบาย ที่เรียกว่า "พอกาย" คือไม่เกี่ยวกับจิตใจ

๒. องค์การต้องจัดให้อย่างพอเหมาะ เพราะถือว่าเป็นหน้าที่ขององค์การ

๓. หากองค์การจัดให้มากเกินไป ผลงานอาจจะไม่ได้มากขึ้นเท่ากับที่ได้รับเงินเพิ่ม (OVERPAY) ส่งผลให้เกิดความสูญเสีย (WASTE)

ด้านความพึงพอใจ มี ๔ ประการ

๑. ความพึงพอใจสร้างความสุขใจ ความพึงพอใจเกี่ยวข้องกับใจ เป็นนามธรรมและเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง

๒. ตนเองสร้างให้เกิดขึ้นกับตนเองได้ และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับโดยใช้อิทธิบาท ๔ ได้แก่

ฉันทะ - เริ่มต้นต้องรักงานที่จะทำ

วิริยะ - ความอุตสาหะพยายาม

จิตตะ - ผูกจิตผูกใจกับงาน ทำงานนั้นเพื่องานนั้น ทำงานด้วยจิตว่าง

วิมังสา - หาวิธีการที่ดีกว่าในการทำงานตลอดเวลา

๓. ถ้าให้เงินเดือน และจัดสภาพการทำงานยังไม่ดี ยังเป็นสภาพที่ไม่พึงพอใจ เป็นไปได้ยากที่จะทำให้พนักงานทำงานประสบผลสำเร็จในงานและยอมรับ แต่ถ้าสามารถทำให้ความไม่พึงพอใจลดลงไปมากแล้วจึงจะเริ่มกระตุ้นด้านความพึงพอใจ

๔. ถ้าให้เงินเดือนและจัดสภาพการทำงานดีแล้ว จะเกี่ยวโยงกระตุ้นให้ทำงานและประสบความสำเร็จในงาน เมื่อประสบความสำเร็จแล้วก็ควรได้รับการปรับเงินเดือน สภาพการทำงานพร้อมๆ กัน

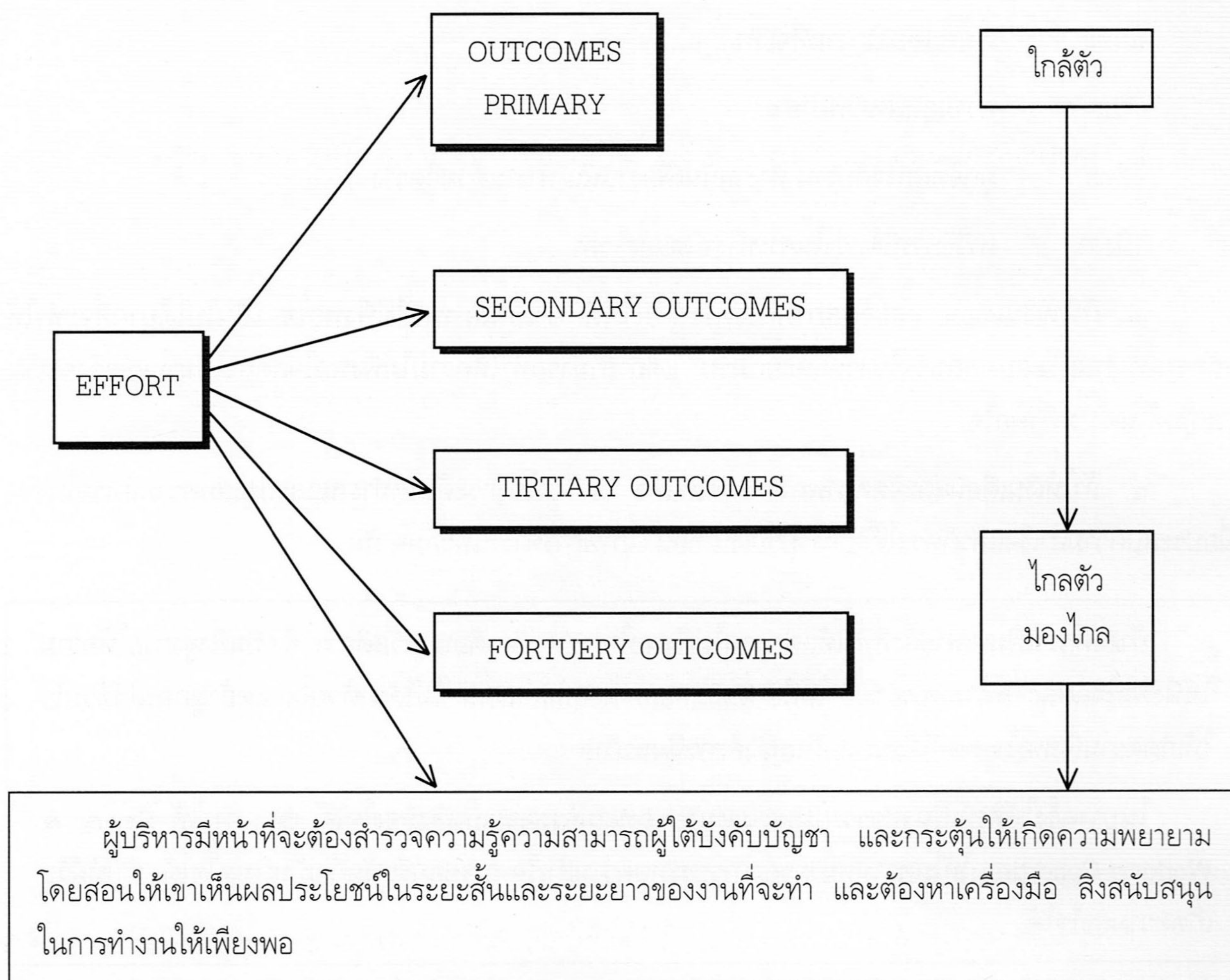
ถ้าองค์การเพิ่มเฉพาะสิ่งที่ทำให้ลดความไม่พึงพอใจ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ซึ่งเป็นสิ่งจูงกายให้ความไม่พึงพอใจลดลง คนจะพยายามทำให้ถึง Minimum Requirement ไม่ได้ทำด้วยใจ แต่ถ้าผูกคนไว้ด้วยใจให้เกิดความพึงพอใจ ผลที่ได้รับกลับคืนสู่องค์การมีมหาศาล

ในบางครั้งให้สิ่งที่เป็นรูปธรรมในความหมายของนามธรรมจะเป็นสิ่งที่จูงใจได้ เช่น การให้ Salary & Working Condition ให้ในความหมายของการประสบความสำเร็จ การยอมรับนับถือเป็นสิ่งจูงใจได้ ทำให้ผู้รับเกิดความสุขใจได้

ในการบริหารเราต้องการผลงาน (PERFORMANCE) ซึ่งผลงานจะเกิดขึ้นต้องมีองค์ประกอบดังนี้

- Ability (ความรู้ความสามารถ)
- Efforts (ความพยายาม)
- Supports (การสนับสนุน)

ในการสร้างความพยายาม (EFFORTS) มนุษย์มักจะคำนึงหรือคิดคำนวณผลลัพธ์หรือผลประโยชน์ที่ตามมาเสมอ



ผู้บริหารมีหน้าที่จะต้องสำรวจความรู้ความสามารถผู้ใต้บังคับบัญชา และกระตุ้นให้เกิดความพยายาม โดยสอนให้เขาเห็นผลประโยชน์ในระยะสั้นและระยะยาวของงานที่จะทำ และต้องหาเครื่องมือ สิ่งสนับสนุนในการทำงานให้เพียงพอ

CONTEXTS OF LEADERSHIP (แก่นการเป็นผู้นำ)

"MANAGER IS THE MAN WHO MAKES THE THINGS RIGHT
LEADER IS THE MAN WHO MAKES THE RIGHT THING"

WARREN J. BENNIS

ผู้นำที่ดีต้องมีคุณสมบัติ ๔ ประการ คือ

๑. COMMITMENT (ความผูกพัน) แบ่งเป็น
ผูกพันกับตัวเอง (SELF COMMITMENT)
ผูกพันกับงานของตัวเอง
ผูกพันกับหน่วยงานของตนเอง
ผูกพันกับกิจการของตนเอง
ผูกพันกับผู้บังคับบัญชา
ผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน
ผูกพันกับลูกน้อง
ผูกพันกับลูกค้า ผู้ใช้บริการ รักษาผลประโยชน์ของลูกค้าโดยบริษัทไม่เสียผลประโยชน์

* * ความผูกพันกับลูกค้า ทำให้เราเสริมสร้าง SERVICE MIND ขึ้นในจิตใจของเรา

๒. CONSISTENCY ความสม่ำเสมอ มีสติสัมปชัญญะ คงเส้นคงวา เป็นตัวที่มาช่วยคุม "สติ" ให้รู้ว่ากำลังทำอะไรอยู่

๓. COMPLEXITY ความสามารถจัดอันดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงานได้เป็นอย่างดี เพื่อทำตามความสำคัญของงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารเวลาเป็น

๔. CREDITABILITY ความน่าเชื่อถือ (ส่วนคำว่า "บารมี" หมายถึง ความดีที่ทำติดต่อ/ต่อเนื่องยาวนาน) ความน่าเชื่อถือเกิดขึ้นได้จาก

- WORDS อย่าพูดอะไรที่ทำไม่ได้
- HONESTY ความซื่อสัตย์

กลยุทธ์ที่จะเสริมสร้างภาวะผู้นำ (STRATEGIES OF LEADERSHIP)

๑. VISIONS การมองการณ์ไกล เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์การ (MISSIONS)

๒. COMMUNICATION สามารถสื่อความเพื่อสร้างความหมาย (CONSISTENCY) ให้ได้ความทั้ง VERBAL และ NON-VERBAL

๓. POSITIONING ต้องรู้จักกำหนดตนเองให้คนอื่นไว้ใจ เชื่อใจ (TRUST) เช่นเดียวกับหลักทางการตลาดที่จะกำหนด จัดคุณสมบัติของสินค้าให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย แล้ววางภาพของตัวเราให้ไปอยู่ในใจของกลุ่มเป้าหมาย

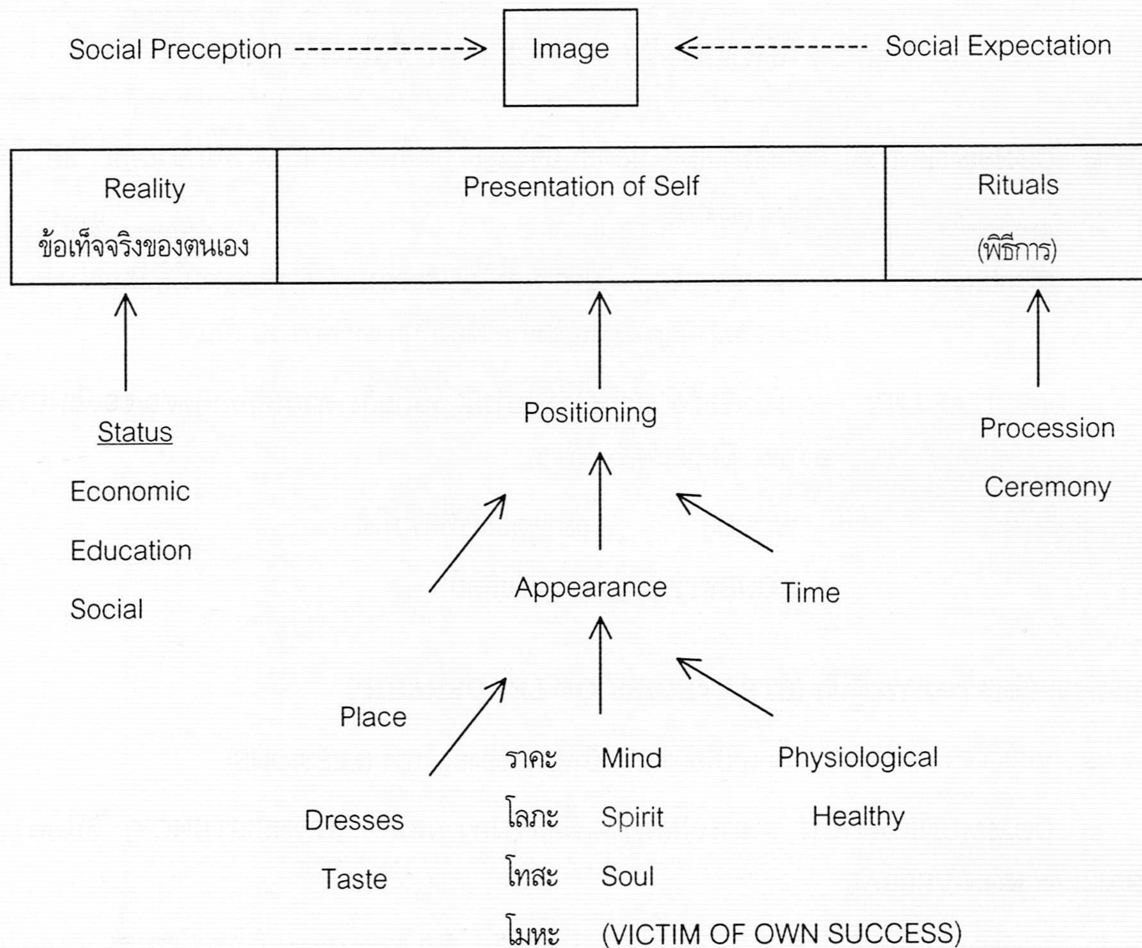
IMAGE (ภาพลักษณ์) คือ เงาของเราในกระจก เป็นสิ่งที่ถูกมองเข้ามาโดยบุคคลอื่น ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่ถูกคนอื่นสร้าง สรุปว่าเป็นเรื่องที่สังคมมองสังคมรับรู้ (SOCIAL PERCEPTION) IMAGE จึงสร้างด้วยตนเองไม่ได้ และเปลี่ยนไม่ได้ แต่มีองค์ประกอบอื่นๆ ที่จะช่วยให้ไปอยู่ในใจของกลุ่มเป้าหมาย

- Reality คือ ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับตัวเรา เช่น ฐานะ ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจ ฐานะทางการศึกษา ฐานะทางสังคม

- Rituals คือ ของขลัง มักจะสร้างโดยใช้พิธีการ พิธีรีตรอง ทำเป็นกระบวนการ (PROCESSION CEREMONY) ทำให้มีความหมายเพื่อให้เกิดความขลัง

- Presentation of Self การนำเสนอตนเองซึ่งจะมีพื้นฐานเกี่ยวกับการวางตำแหน่งของเราไว้ในใจของคนอื่นอย่างเหมาะสมกับข้อเท็จจริงของตนเอง ความเหมาะสมพิจารณาจาก

  - สถานที่ (PLACE)
  - เวลา (TIME)
  - การปรากฏกายในฐานะที่เป็นตัวบุคคล (APPEARANCE) ให้เหมาะสมกับเวลา สถานที่ โดยเฉพาะเสื้อผ้าอาภรณ์ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่จะปรากฏต่อผู้อื่นมากที่สุด ซึ่งจะสะท้อนรสนิยม (TASTE) และให้ความคำนึงถึงสรีระทางร่างกายที่สะอาด เช่น ทรงผม สุขภาพปาก ฯลฯ ให้ดูสุขภาพดีอยู่เสมอ และประการสุดท้ายให้ความสำคัญ "ใจ" ที่ต้องสงบ (SMOOTH) จะทำให้เกิดพลัง สิ่งที่จะทำให้ใจไม่สงบ ได้แก่



- ราคะ
- โลภะ
- โทสะ
- โมหะ ตัวนี้เป็นปัญหาที่สุดโดยเฉพาะการหลงตนเอง ซึ่งมักจะมีสาเหตุมาจากการที่ตนเองคิดว่าตนเองเป็นผู้ประสบความสำเร็จแล้ว

ไม่มีใครที่จะประสบความสำเร็จอย่างแท้จริงจนกว่าเราจะตาย

พนักงาน/ผู้บริหารของทุกคน คือ ภาพโดยรวมของบริษัท ทุกคนคือ REPRESENTATIVE ของบริษัท ดังนั้นการวางตัว วางตำแหน่งในใจของผู้อื่นจึงต้องเหมาะสม

๔. การพัฒนาตนเอง (Self-Development) ต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาโดย

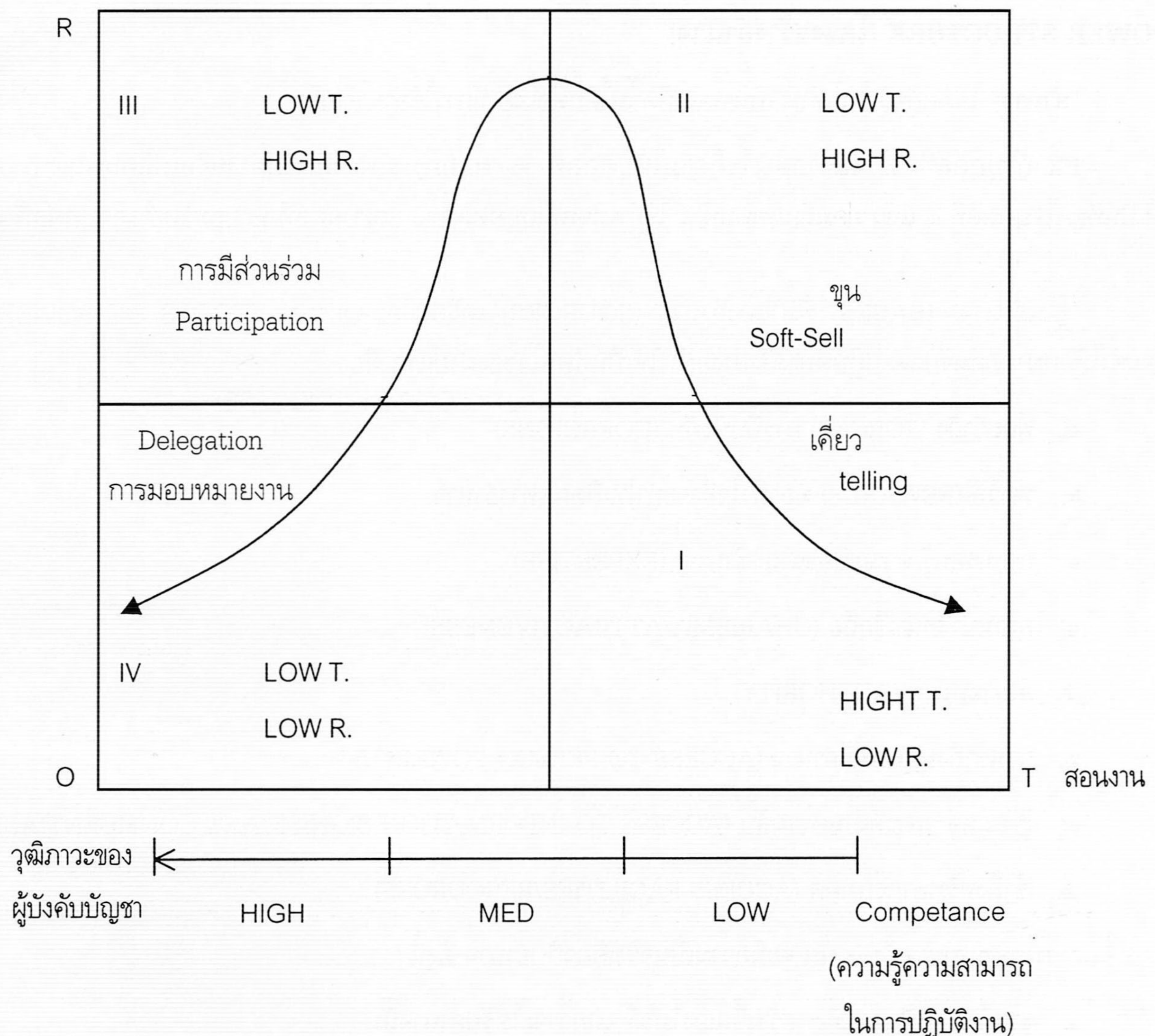
- Observation การสังเกตใช้ Sensory Organs รับรู้ข้อมูลข่าวสารความก้าวหน้าโดยการฟัง การดู การติดตาม เพื่อเป็นข้อมูล (DATA)
- Analysis นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้การศึกษาฝึกอบรม การตีความโดยใช้ Formal Education/ Training

- Interpretation การตีความ ใช้ประสบการณ์และเทคนิคใหม่ๆ ต้องเสริมสร้างทั้ง Analysis Tool และ F.O.R. พอที่จะวิเคราะห์ตีความสรุป

- Conclusion สรุป สร้างเป็น Theories of Action

การวิเคราะห์ตีความจะสรุปได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการซึมซับข้อมูล ความรู้ Know-How เครื่องมือในการวิเคราะห์ของแต่ละคน

Life Cycle Theory of Leadership



เทคนิคเพื่อปฏิบัติกับลูกน้องอย่างเหมาะสม มี ๔ ช่วง

ช่วงที่ ๑ "เคี่ยว" เมื่อมีพนักงานมารับงานใหม่ ไม่ว่าจะรับจากข้างนอก เลื่อนตำแหน่ง โยกย้ายสับเปลี่ยน หัวหน้างานต้องประกบทันทีและสอนให้รู้จักหน้าที่ สอนให้รู้จักงานอย่างหนัก ทั้งนี้ เพื่อสร้างความรู้ความสามารถในงาน เน้นงาน (HIGH TASKS) มากกว่าความสัมพันธ์กับบุคคล (LOW RELATIONS)

ช่วงที่ ๒ "ขุน" เมื่อลูกน้องมีความรู้ความสามารถในงานมากขึ้น ต้องเพิ่มให้ทำงานร่วมกับผู้อื่น คือ เน้นงาน (HIGH TASKS) เท่าๆ กับเน้นความสัมพันธ์ (HIGH RELATION)

ช่วงที่ ๓ "การมีส่วนร่วม" ภายหลังการฝึกฝนอย่างหนักและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้แล้ว จึงสมควรเปิดโอกาสให้เขาได้มีส่วนร่วมในงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น จึงมีลักษณะมุ่งเน้นความสัมพันธ์ (HIGH RELATION) มากกว่าหน้าที่ (LOW TASKS)

ช่วงที่ ๔ "การมอบหมายงาน" เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาบรรลุวุฒิภาวะขั้นสูงแล้ว จึงสมควรมอบหมายหน้าที่มอบหมายงานให้ ในช่วงนี้ผู้บังคับบัญชาจะสามารถถอยห่างจากงานและความสัมพันธ์ (LOW TASKS และ LOW RELATION)

POWER STRUCTURE (โครงสร้างอำนาจ)

"อำนาจ" ไม่มีอยู่จริงในโลกนี้ อำนาจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ มีการใช้อำนาจแล้ว

EX. ถ้าบุคคลที่ ๑ จะทำอย่างไรก็ตามให้บุคคลที่ ๒ ยอมกระทำตามบางอย่างหรือเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นที่ถูกใจบุคคลที่ ๑ แล้ว ย่อมถือบุคคลที่ ๑ ใช้อำนาจเหนือบุคคลที่ ๒ และบุคคลที่ ๒ ยอมรับอำนาจบุคคลที่ ๑

"ฐานอำนาจ" (BASES) ที่มาของอำนาจ (SOURCES) เครื่องมือของอำนาจ (TOOLS OF POWER) ที่จะทำให้อีกฝ่ายยอมรับและปฏิบัติบางสิ่งบางอย่างให้เป็นที่พอใจของฝ่ายแรก คือ

๑. พละกำลัง (FORCES) การบีบบังคับ (COERCIONS)

๒. รางวัล (REWARDS) ต้องถึงใจจึงจะทำให้เกิดผลทางอำนาจ

๓. ความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญ ชำนาญ (EXPERTISE)

๔. ความน่ารักน่าเชื่อถือ (CHARISMA/ATTRACTIVENESS)

๕. อำนาจหน้าที่ (AUTHORITY)

๖. การเข้าถึงบุคคลที่มีอำนาจ (ACCESS TO PERSON POWERFUL)

๗. รู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับ (ACCESS TO INFORMATION SIGNIFICANT/CONFIDENTIAL)

๘. เข้าถึงทรัพยากรบุคคล (ACCESS FACILITIES/RESOURCES)

* จากฐานอำนาจทั้ง ๘ นั้น จะมีความเป็นจริงเกี่ยวกับอำนาจ ดังนี้

๑. ฐานที่ ๕ - เป็นฐานที่เราสร้างขึ้นเองไม่ได้ จนกว่าจะได้รับอำนาจนั้น

๒. ฐานอำนาจข้อที่ ๕ นี้ ผู้บริหารจะต้องมีมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ เมื่อฐาน ๕ นายมีมากกว่าลูกน้อง แต่ลูกน้องอาจจะมี ๗ ฐาน ที่เรียกว่า POWER FROM BELOW เหนือนายได้

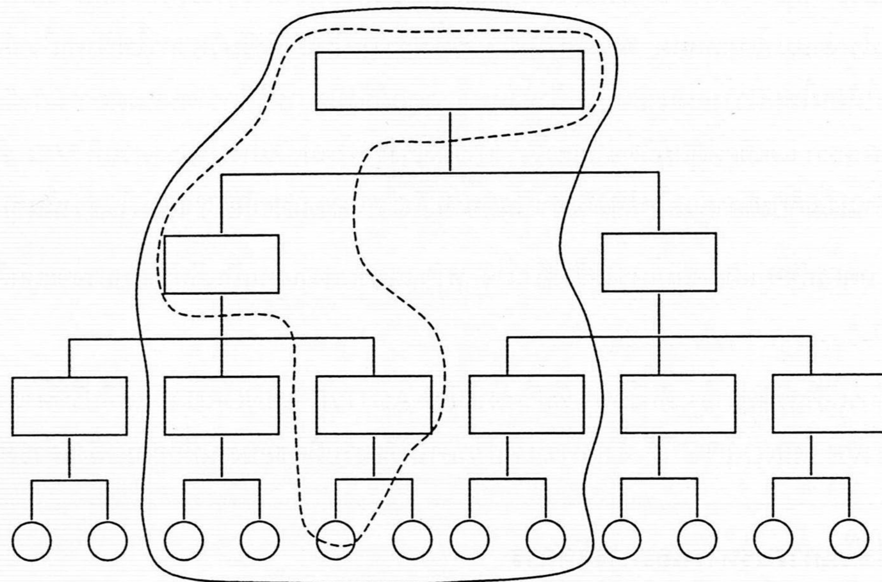
๓. ในกิจการมีบางตำแหน่งที่จะใช้ฐาน ๔, ๖, ๗ คือ ตำแหน่ง EXECUTIVE SECRETARY

๔. ฐาน ๓ เป็นฐานที่ติดตัวไปจนตลอดชีวิต

โครงสร้างอำนาจและการใช้อิทธิพล (POWER STRUCTURE AND INFLUENCING)

โดยปกติการจัดองค์กรจะแบ่งกระบวนหน้าที่ (FUNCTION) ออกเป็นสายงานบังคับบัญชาและมีการบริหาร/การจัดการตามสายงาน ซึ่งมีลักษณะจากบนลงล่างและเมื่อมีปัญหาข้อมูลต่างๆ จะถูกรายงานขั้นตอนสายงานจากล่างขึ้นบน เพื่อขอคำตัดสินใจหรือขออนุมัติ แต่ในความเป็นจริงบางครั้งข้อมูล/ปัญหา ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เสนอผ่านตามลำดับสายงานที่ควรจะเป็นกลับถูกเพิกเฉย ณ จุดใดจุดหนึ่งของสายงาน ไปไม่ถึงผู้มีอำนาจตัดสินใจ แต่ในอีกสายงานหนึ่ง (ซึ่งไม่ใช่สายงานโดยตรง) สามารถช่วยให้ข้อมูล/ปัญหาข้อเสนอแนะต่างๆ ไปถึงผู้มีอำนาจและได้รับการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ลักษณะของโครงสร้างเช่นนี้ เรียกว่า โครงสร้างอำนาจ (POWER STRUCTURE)

EX. วิทยากรเสนอหลักสูตรฝึกอบรมต่อสายงานฝึกอบรมของธนาคารแห่งหนึ่ง ปรากฏว่าเรื่องที่เสนอเงียบหายไป เมื่อวิทยากรมีโอกาสเจอกับพนักงานในสายงานสินเชื่อของธนาคารจึงเล่าเรื่องให้ฟัง ปรากฏว่าในวันรุ่งขึ้นธนาคารก็อนุมัติให้ดำเนินการตามหลักสูตรที่วิทยากรเสนอไป สายงานสินเชื่อจึงมีลักษณะเป็นโครงสร้างอำนาจ (POWER STRUCTURE) ดังภาพ



——— วงที่แสดงกลุ่มที่มีโครงสร้างอำนาจ (POWER STRUCTURE)

- - - - - - - วงที่แสดงกลุ่มที่เป็นมันสมองเฉพาะกิจ (ACTIVE MINORITY)

โครงสร้างอำนาจ (POWER STRUCTURE)

จะมีอำนาจที่ ๗ เป็นแหล่งที่มาของการใช้อำนาจนั่นคือจะเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ (ทั้งที่เป็นความลับ/ไม่ลับ) ก่อนบุคคลอื่นและใช้ประโยชน์จากความเป็นผู้รู้ข้อมูลข่าวสารนี้ใช้ในการสั่งการหรือใช้อำนาจให้เกิดการดำเนินการต่างๆ ภายในกลุ่มที่มีโครงสร้างอำนาจ (POWER STRUCTURE) อาจจะมีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ผู้บริหารสูงสุดใช้ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญพิเศษ เพื่อให้คิดแผนงานหรือขอคำปรึกษาหารือเป็นเรื่องๆ กลุ่มอำนาจลักษณะนี้ เรียกว่า ACTIVE MINORITY (อาจารย์ให้ฉายาว่า กลุ่มซู่ซ่า)

ACTIVE MINORITY

เปรียบเสมือนสมองของผู้บริหารสูงสุด เป็นกลุ่มที่ผู้บริหารสูงสุดไว้วางใจ จะมีอิทธิพลโดยตรงต่อภารกิจขององค์การ (MISSION ORGANIZATION) หรืองานจุดใดจุดหนึ่งที่มีปัญหา กลุ่มนี้จะถูกดึงไปปรึกษา

กลุ่มคนที่เป็น ACTIVE MINORITY ควรมีคุณภาพ ไม่มีความเกี่ยวข้องในเรื่องพรรคพวก การเข้ามาของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลลักษณะนี้ ไม่มีการประกาศแต่งตั้ง ไม่มีการสมัคร ไม่มีการแสดงตัว และกลุ่มนี้จะแปรเปลี่ยนตลอดเวลา

ประเด็นน่าสนใจ/แง่คิดสำคัญ

๑. บุคคลที่ถูกดึงเข้าไปทำหน้าที่ ACTIVE MINORITY จะต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตน บางครั้งอาจจะมีความรู้สึกว่า ความสำคัญของตนเองลดลง เมื่อผู้บริหารสูงสุดนำบุคคลอื่นเข้ามาทำหน้าที่ ACTIVE MINORITY ในงานอื่นหรืองานสำคัญเร่งด่วนอื่นๆ

ตัวอย่าง "อดุลย์" วิศวกรไฟฟ้าของโรงทอแห่งหนึ่ง ได้รับความไว้วางใจจาก M.D. ในการตัดสินใจเรื่องราวต่างๆ ของโรงงานมาโดยตลอด ต่อมาบริษัทมีการตั้งโรงงานใหม่ จึงรับวิศวกรไฟฟ้าคนใหม่เข้ามา และ M.D. มอบหมายให้คนใหม่นี้วางแผนระบบไฟฟ้าทั้งหมด อดุลย์จึงมีความรู้สึกว่าตนหมดความสำคัญในสายตา M.D. แล้วจึงคิดลาออก แต่เมื่ออดุลย์มีความเข้าใจว่าการตั้งโรงงานใหม่เป็นภารกิจเร่งด่วนที่ M.D. ต้องเร่งให้แล้วเสร็จ ขณะที่โรงงานเดิมก็ยังต้องดูแลใกล้ชิดจึงจำเป็นต้องมี ACTIVE MINORITY ใหม่ (ในช่วงนั้นๆ) อดุลย์จึงเปลี่ยนใจ

๒. บุคคลที่อยู่นอกกลุ่มโครงสร้างอำนาจ หากแสดงผลงานจนเป็นที่ปรากฏอาจจะถูกดึงเข้าไปอยู่ในกลุ่มโดยไม่รู้ตัว

๓. กรณีที่บริษัทว่าจ้างที่ปรึกษา ที่ปรึกษาไม่ใช่ ACTIVE MINORITY แต่ที่ปรึกษาสามารถให้คำปรึกษากลุ่ม ACTIVE MINORITY ได้ ทั้งนี้เพราะที่ปรึกษาไม่ต้องรับผิดชอบงานที่ออกมาตั้งแต่ระดับบนถึงล่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการบริหารและการจัดการ

อาจจะมีหลายตัว แต่ที่ต้องใช้ตลอดเวลา คือ

กระบวนการแก้ไขปัญหา (PROBLEM SOLVING PROCESS) มีขั้นตอนดังนี้

๑. ต้องรู้สึกว่ามีปัญหา (FELT PROBLEMS) เทียบหลักพุทธศาสนา คือ "ทุกข์"

ในการทำงานทุกอย่างต้องมีปัญหา หากหน่วยงานใดลูกน้องหรือพนักงานไม่เคยรายงานให้หัวหน้าทราบว่าเกิด "ปัญหา" นั่นเป็นสัญญาณอันตรายขององค์การ

๒. ต้องแยกแยะปัญหาให้ออก (IDENTIFY PROBLEMS) ต้องหาให้พบว่าปัญหาจริงๆ คืออะไร (เป็น "ผล" ที่เกิดจาก "สาเหตุ")

“บางครั้งเรารู้สึกว่ามีปัญหา แต่ไม่รู้ปัญหาที่แท้จริง แล้วลงมือแก้ไขปัญหา” นั่นคือ “การสร้างปัญหาใหม่”

๓. หาสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา (IDENTIFY CAUSES OF PROBLEM) เทียบหลักพุทธศาสนา คือ “สมุห์ทัย”

ปัญหาที่พบ คือ “ผล” ที่เกิดจาก “เหตุ” (ซึ่งเหตุเกิดขึ้นแล้ว)

๔. หาเหตุใหม่ เพื่อให้ได้ผลที่ดีกว่าเดิม (IDENTIFY NEW CAUSES) เทียบหลักพุทธศาสนา คือ “นิโรธ”

๕. ลงมือปฏิบัติในเหตุใหม่ (IMPLEMENT NEW CAUSES) เทียบหลักพุทธศาสนา คือ “มรรค”

การแก้ปัญหา คือ การสร้างเหตุใหม่ เพื่อให้ได้ผลที่ดีกว่าเก่า หรือไม่ต้องการให้เกิดปัญหาเก่า

บางครั้งสิ่งที่เกิดขึ้นอาจจะไม่ใช่ “ปัญหา” ผู้บริหาร/ผู้จัดการ จึงไม่สามารถใช้กระบวนการแก้ปัญหาได้ สิ่งเหล่านั้น ได้แก่

๑. **ข้อจำกัด (CONSTRAINTS/LIMITATIONS)** เช่น นาย ก. ต้องการสร้างตึก ๒๐ ชั้น แต่ไม่มีเงินทุน “การไม่มีเงินทุน” ไม่ใช่ปัญหาแต่เป็นข้อจำกัด เป็นต้น ลักษณะของข้อจำกัดมี ๒ ประการ คือ

- ข้อจำกัดจะเกิดขึ้นหรือมองเห็นก่อนลงมือทำงาน
- ข้อจำกัด ที่เกิดขึ้นโดยมากจะเกี่ยวข้องกับทรัพยากร เช่น เงิน คน เวลา เป็นต้น

การแก้ไขข้อจำกัด

๑.๑ ขจัดออกไป (ELIMINATION)

๑.๒ ทำใจยอมรับ (SETTLE MIND) ควรใช้หลังจากพยายามแก้ไขหรือขจัดทุกวิธีทางแล้ว แต่ไม่สำเร็จ

๒. **ข้ออุปสรรค (OBSTACLES)** มักจะเกิดเมื่อมีการลงมือปฏิบัติไปแล้ว และไม่มีโอกาสรู้ล่วงหน้าคล้ายๆ กับ อุบัติเหตุ (ACCIDENT)

การแก้ไขข้ออุปสรรค

๒.๑ เอาชนะให้ได้ (OVERCOME)

๒.๒ ทำใจ ตอบรับ/ตัดใจ (SETTLE MIND)

ข้อจำกัด	พบ	ตั้งแต่ยังไม่ลงมือทำ/ปฏิบัติ
ข้ออุปสรรค	พบ	ขณะลงมือทำ/ปฏิบัติ

๓. **ข้อขัดแย้ง (CONFLICT)** เป็นสิ่งที่เกิดขึ้น “ระหว่าง” เสมอ เช่น ข้อขัดแย้งระหว่างความคิดกับความต้องการของตนเอง ระหว่างบุคคลต่อบุคคล ระหว่างกลุ่มบุคคลต่อ/หรือระหว่างกลุ่มต่อกลุ่ม เป็นต้น

หากลูกน้องในฝ่ายทะเลาะกัน ทางแก้ไขที่ไม่ควรทำ คือ ย้ายบุคคลหนึ่งไปอีกฝ่ายหนึ่ง วิธีการแบบนี้จะเป็นการขยายวงความขัดแย้ง

สาเหตุของความขัดแย้ง มักจะมาจาก

- ผลประโยชน์ (INTEREST) ได้แก่ เงินทอง เวลา โอกาส (ทั้งรูปธรรม นามธรรม)
- ความคิด (IDEA) ที่แตกต่างกัน รวมไปถึงเป้าหมาย (GOALS)
- วิธีการ (METHODOLOGY)
- บุคลิกภาพ (PERSONALITY) เป็นเรื่องการไม่ถูกชะตา "ไม่ชอบหน้ามัน" ซึ่งความขัดแย้งที่มาจากสาเหตุนี้แก้ไขยาก

การแก้ไขข้อขัดแย้ง

มีวิธีเดียว คือ การหันหน้าเข้าหากัน (SETTLE CONFLICT) และใช้เทคนิค

- ใช้อิทธิพล (INFLUENCE) คือ ให้ผู้มีอำนาจเหนือกว่าชี้ขาด เทคนิคนี้จะก่อให้เกิดสถานการณ์ คนหนึ่งชนะ (WIN) คนหนึ่งแพ้ (LOSE)

- ให้ยอมตาม (YIELD) ใช้สถานการณ์ที่ไม่มีทางสู้ ซึ่งจะแสดงสถานการณ์คนหนึ่งแพ้ (LOSE) คนหนึ่งชนะ (WIN)

- ให้ประนีประนอมกัน (COMPROMISE) คือ ให้แต่ละฝ่ายลดสิ่งที่ต้องการหรือผลประโยชน์ทั้ง ๒ ฝ่าย (ถอยคนละก้าว) ซึ่งจะเกิดสถานการณ์แพ้ทั้งคู่ (LOSE-LOSE)

- ให้ตกลงปลงใจ (CONSENSUS) คือ ใช้วิธีการเจรจาต่อรองให้ถึงจุดที่ตกลงปลงใจหรือเห็นพ้องต้องกันเพื่อให้ทั้ง ๒ ฝ่ายเกิดความรู้สึกได้ทั้งคู่ (WIN-WIN) การใช้เทคนิคนี้ผู้ใช้ต้องมีคุณสมบัติพิเศษประการหนึ่งคือการมีความทนทาน (TOLERANCE) หรือความอดทนนั่นเอง เทคนิคข้อนี้ดีที่สุดสำหรับการหันหน้าเข้าหากันเพื่อแก้ไขข้อขัดแย้ง

ข้อปัญหา (PROBLEMS) ในเชิงการบริหาร/การจัดการ พบว่าเป็นเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ (HUMAN RESOURCE) เกือบ ๘๐ - ๙๐% เช่น สถานการณ์ต่อไปนี้

- คนไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องปฏิบัติ สาเหตุ คือ อาจจะไม่รู้หน้าที่ของตน ต้องแก้ไขโดยจัดทำ/มอบหมายหน้าที่ให้ชัดเจน, กรณีที่มีหน้าที่ชัดเจนอาจจะไม่มีความสามารถในการปฏิบัติ ต้องแก้ไขโดยการฝึกฝน อบรม

สำหรับพนักงานที่มีหน้าที่ชัดเจน มีความสามารถ แต่ไม่ลงมือทำงาน/ปฏิบัติงาน เพราะอาจจะ "ลองของ" ต้องแก้โดย "พอกพูนของ" ให้หัวหน้าจัดการ คือ หัวหน้าต้องรู้ในเรื่องนั้นอย่างจริงจัง และแสดงให้เห็นว่าหัวหน้ารู้มากกว่า

- คนทำสิ่งที่ต้องปฏิบัติแล้ว แต่คุณภาพแย่ (ซึ่งมักจะมองคนละมุม คนปฏิบัติอาจจะบอกว่าดีแล้ว แต่หัวหน้างานเห็นว่าไม่ดี) ทางแก้คือ หัวหน้างานต้องปรับ F.O.R. ของผู้ปฏิบัติใหม่ เพื่อให้เข้าใจตรงกัน

- คนทำสิ่งที่ต้องปฏิบัติแล้ว แต่ผิดพลาดบ่อย

การทำการตัดสินใจ (DECISION MAKING PROCESS)

การตัดสินใจ คือ การเลือก ซึ่งถึงแม้จะมีตัวเลือกเดียวก็สามารถเลือกได้ คือเลือกตัวเลือกเดียวที่มีหรือไม่เลือก (**EX.** นาย ก. ต้องการซื้อรถ ๑ คัน ไปดูรถที่เต็นท์ขายรถเหลืออยู่ ๑ คัน นาย ก. มีสิทธิ์ที่จะเลือกซื้อรถคันนั้นหรือไม่เลือกซื้อ)

ในการบริหารพบว่า ผู้บริหารที่ไม่กล้าตัดสินใจ (INDECISIVE) อาจจะมีสาเหตุจาก F.O.R. ในอดีตที่ไม่เคยได้มีโอกาสเลือกหรือไม่ต้องเลือก/ตัดสินใจเพราะมีคนตัดสินใจให้ตลอด หรือบางครั้งไม่ตัดสินใจเลือกแต่ทิ้งระยะเวลาไว้แล้วเกิดการคลี่คลายได้ด้วยตัวเอง ทำให้กลายเป็นคนซื้อเวลา (BUYTIME)/(DELAY) และบางครั้งก็พบว่าที่ไม่ตัดสินใจ/ไม่เลือก เพราะเป็นคนที่ไม่รู้จักรับผิดชอบ (IRRESPONSIBLE)

นอกจากนี้ในการอยู่ร่วมกัน การตัดสินใจ/การเลือกอีกแบบหนึ่งคือการตัดสินใจ/การเลือกโดยกลุ่ม (GROUP DECISION MAKING) ซึ่งมักจะดีกว่าการตัดสินใจโดยคนใดคนหนึ่ง (INDIVIDUAL DECISION) แต่ทั้งนี้บุคคลในกลุ่มควรมีความหลากหลายในสาขาอาชีพ มีพื้นฐานที่มาและประสบการณ์ที่ต่างกันเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการตัดสินใจที่เกิดจากการวิเคราะห์เพียงด้านเดียว ซึ่งจะก่อให้เกิดความเสียหายที่ไม่มีทางป้องกันได้ โดยมีลักษณะที่นำเอากลุ่มคนที่มีความเชี่ยวชาญที่สุดในเรื่องหนึ่งเรื่องใดมาตัดสินใจดำเนินการ ทั้งๆ ที่การตัดสินใจนั้นเป็นการตัดสินใจที่ผิดแต่ไม่มีใครกล้าทักท้วง เพราะเชื่อมั่นในความเชี่ยวชาญของบุคคลในกลุ่ม

ตัวอย่างของ VICTIMS OF GROUPTHINK

สหรัฐอเมริกาทำสงครามกับคิวบา ได้เชิญเสนาธิการที่เชี่ยวชาญการรบมาประชุมเพื่อวางแผนบุกเอาชนะให้ได้ กลุ่มของเสนาธิการทหารต่างลงความเห็นตรงกันว่าให้บุกเข้าทางอ่าวที่เรียกว่า BAY OF PIG เพราะวิเคราะห์ว่าเป็นชัยภูมิที่เอาชนะได้โดยง่าย ผู้นำสหรัฐฯ เชื่อในความเชี่ยวชาญของเสนาธิการกลุ่มนี้จึงสั่งบุก ปรากฏว่าต้องเสียทหารและอาวุธจำนวนมากเนื่องจากอ่าวดังกล่าวมีช่องผาที่ทหารคิวบาหลบซ่อนและคอยโจมตีกลับอย่างเหนียวแน่น สหรัฐฯ จึงไม่สามารถเอาชัยชนะได้

บทบาทที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ

บทบาทของผู้ตัดสินใจ (DECISION MAKER ROLE) คือ ผู้มีอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจมักจะตัดสินใจเลือกจากหลายๆ ทางเลือก ดีกว่าทางเลือกเดียว

บทบาทของผู้วิเคราะห์เพื่อให้ตัดสินใจ (DECISION ANALYSIS ROLE) คือ ผู้บริหารระดับต่างๆ ที่พบปัญหาจะต้องวิเคราะห์ทางแก้หรือทางเลือก พร้อมทั้งข้อดีข้อเสียของทางเลือกทุกทางเพื่อให้ผู้ตัดสินใจตัดสินใจเลือก

> เราต้องวิเคราะห์ว่าแต่ละสถานการณ์เราเล่นบทบาทใด หากเล่นในบทบาทผู้วิเคราะห์การตัดสินใจ (DECISION ANALYSIS) ต้องวิเคราะห์ทางเลือกหลายๆ ทางเลือก แล้วนำเสนอทางเลือกหลายๆ ทางเลือก เพื่อให้ผู้ตัดสินใจ (DECISION MAKER) ตัดสินใจ แต่ผู้ตัดสินใจอาจจะไม่เลือกทางที่เสนอเลยก็ได้ เพราะอาจมีข้อมูลเพิ่มเติมเข้ามา
>
> ถ้าผู้มีหน้าที่วิเคราะห์การตัดสินใจเสนอทางเลือกเพียงทางเดียวก็จะเป็นการแสดงบทผู้ตัดสินใจเอง แต่ไม่ว่าจะอยู่บทบาทใด ก็ต้องเข้าใจสถานการณ์ที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ

สถานการณ์ที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ (DECISION SITUATIONS)

- สถานการณ์ที่แน่นอน (CERTAIN SITUATIONS) คนจะตัดสินใจง่ายหรือกล้าตัดสินใจซึ่งในความเป็นจริงในการบริหารไม่มีสถานการณ์ที่แน่นอน

- สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (UNCERTAIN SITUATIONS) คนย่อมไม่กล้าตัดสินใจ มีความลังเล ดังนั้นจึงต้องพยายามทำสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ให้แน่นอนขึ้น โดยการมองที่ความเป็นไปได้ ASSIGN PROBABILITY แล้วเสี่ยงที่จะตัดสินใจ (RISKY SITUATION)

ในการบริหารบางระบบ เช่น ราชการ พยายามสร้างเครื่องมือเพื่อให้เป็นสถานการณ์ที่แน่นอน โดยการใช้ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อตัดสินใจตามกฎระเบียบ ข้อบังคับนั้นๆ จึงทำให้เกิดการไร้ประสิทธิภาพ เพราะสถานการณ์ในการตัดสินใจจะแปรเปลี่ยนตลอดเวลา

เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจ (CRITERIA OF DECISION MAKING)

ในเมื่อการบริหารมีแต่สถานการณ์ไม่แน่นอน ผู้บริหารจึงต้องเสี่ยงที่จะตัดสินใจ โดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

๑. MAXIMAX - MAXIMIZE MAXIMUM OUTCOME ในทางเลือกหลายๆ ทางเลือกนั้นล้วนมีประโยชน์ จึงเลือกประโยชน์สูงสุด

๒. MAXIMIN - MAXIMIZE MINIMUM OUTCOME ในทางเลือกหลายๆ ทางเลือกนั้น ล้วนมีข้อเสีย จึงเลือกที่ไม่ค่อยดีน้อยที่สุด

๓. MINIMAX - MAXIMIZE MINIMUM REGRETS ในทางเลือกทุกๆ ทาง มีข้อเสียทั้งหมด จึงเลือกที่เสียน้อยที่สุด

๔. SATISFICING - เป็นเกณฑ์ที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจมากที่สุด โดยจะใช้การตั้งเกณฑ์ไว้ว่าจุดที่พึงพอใจที่รับได้อยู่ตรงไหน ถ้าทางเลือกนั้นสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้จะยิ่งดี แต่ถ้าต่ำกว่าเกณฑ์ก็จะไม่เลือก

* บางครั้งในการใช้การตัดสินใจของกลุ่ม (GROUP DECISION) จะพบปัญหาว่าแต่ละคนมีเกณฑ์ SATISFICING แตกต่างกัน ทางแก้คือ ต้องตั้งเกณฑ์ SATISFICING ร่วมกันก่อน
* บางครั้งในทางเลือกที่มีอยู่ล้วนมีข้อดีทั้งสิ้นจึงเกิดสถานการณ์รักน้อง-เสียดายพี่ (COGNITIVE DISSONANCE ซึ่งมักจะเกิดก่อนตัดสินใจ เมื่อตัดสินใจแล้วผู้ตัดสินใจจะใช้กลวิธีในการปรับตัวแบบองุ่นเปรี้ยว มะนาวหวาน เพื่อลด COGNITIVE DISSONANCE)

กระบวนการบริหารและการพัฒนา

๑. การวางแผน (PLANNING)

จุดเริ่มต้นของการวางแผนต้องมีความเข้าใจและรับทราบภารกิจ (MISSION) และนโยบาย (POLICIES) ของบริษัท โดย C.E.O. จะต้องทำหน้าที่ดึงภารกิจและนโยบายออกมาเป็น CORPORATE GOAL (โปรดย้อนกลับไปดูรายละเอียดในภาพที่ ๓ แสดงโครงสร้างทางการจัดการ) ซึ่งแต่ละระดับจะต้องทำการวางแผนพอสรุปได้ ดังนี้

๑.๑ C.E.O. (CHIEF EXECUTIVE OFFICER) จะนำเอาภารกิจ (MISSION) และนโยบายมาจัดทำ CORPORATE GOAL และ ANNUAL CORPORATE PLAN โดยจะต้องตอบคำถาม ๒ ข้อ คือ

- บริษัทจะต้องมีกระบวนหน้าที่ (FUNCTIONS) อะไรบ้าง
- บริษัทมี/จะต้องสรรหาทรัพยากรอะไรบ้างเพื่อดำเนินการในกระบวนหน้าที่เหล่านั้น
  ถ้าไม่มีทรัพยากร จะต้องไปสรรหามา
  ถ้าเกินกว่าที่จะสรรหามาได้ต้องตัดกระบวนหน้าที่นั้นออก

๑.๒ MANAGEMENT LEVEL จะต้องพิจารณากระบวนหน้าที่จาก ๑.๑ มา SET OBJECTIVE, SET STRATEGIES, SET DEPARTMENT PLANS โดยจะต้องตอบคำถาม ๔ ข้อ คือ

- ในหน่วยงานของตน ตำแหน่งใดต้องทำงานอะไรบ้าง
- ในหน่วยงานของตน จะต้องปฏิบัติ DUTIES อะไรบ้าง
- จุดเริ่มต้นของ DUTIES คือเมื่อใด และจุดสิ้นสุดของ DUTIES คือเมื่อใด
- จะต้องจัดการ (ALLOCATE) ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างไร

* เมื่อระดับ MANAGEMENT SET OBJECTIVE และ DEPARTMENT PLANS เสร็จควรส่งให้ระดับ EXECUTIVE ทบทวน และอนุมัติ OBJECTIVE, STRATEGIES และ PLANS ของแต่ละฝ่าย โดย EXECUTIVE จะต้องช่วยตอบคำถามทั้ง ๔ ข้อ ถ้าเห็นว่าสิ่งที่นำเสนอไม่สอดคล้องกับ ANNUAL PLAN ต้องให้ระดับฝ่ายทบทวนใหม่

* ในวัตถุประสงค์ (OBJECTIVE) ข้อหนึ่งๆ อาจจะมีมากกว่า ๑ กลยุทธ์ (STRATEGIES) ซึ่งแต่ละกลยุทธ์จะต้องตอบคำถาม ๔ ข้อ ใน ๑.๒ ให้ได้

๑.๓ OPERATION LEVEL ในระดับผู้จัดการแผนก หัวหน้าแผนกจะต้องนำแผนของฝ่าย (DEPARTMENT PLANS) ไปกำหนดเป็นเป้าหมายแผนก (TARGET) ในแต่ละเป้าหมายอาจจะระบุเทคนิคการปฏิบัติ (TACTICS) ๒ - ๓ วิธีการ และเสนอเป็น ACTION PLANS โดยจะต้องตอบคำถาม ๖ คำถาม ดังนี้

- ใคร/ตำแหน่งใด ในแผนกจะต้องปฏิบัติ
- จะต้องปฏิบัติ ACTIVITIES อะไรบ้าง
- จะต้องปฏิบัติกับใคร/ตำแหน่งใด (เริ่มบอกถึงความเกี่ยวข้องกับผู้อื่น)
- ที่ไหน
- เมื่อไหร่
- จะต้องใช้ทรัพยากรอะไรบ้าง (ในแง่ของการใช้จริงๆ)

* เมื่อได้ ACTION PLANS ระดับแผนกแล้ว ต้องส่งกลับไปให้ระดับจัดการ/ฝ่าย พิจารณาทบทวน ซึ่งจะต้องใช้เวลามากเพราะแต่ละเป้าหมายอาจจะมีหลาย TACTIC ในหนึ่ง TACTIC จะต้องตอบคำถามทั้ง ๖ ข้อให้ได้และระดับจัดการควรส่ง ACTION PLANS กลับไปให้ EXECUTIVE พิจารณาแก้ไข ทบทวนอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งหมายถึง

- EXECUTIVE ถามตนเอง ๒ ข้อ ตอบคำถามทั้งหมด ๑๒ ข้อ
- DEPARTMENT ถามตนเอง ๔ ข้อ ตอบคำถามทั้งหมด ๖ ข้อ

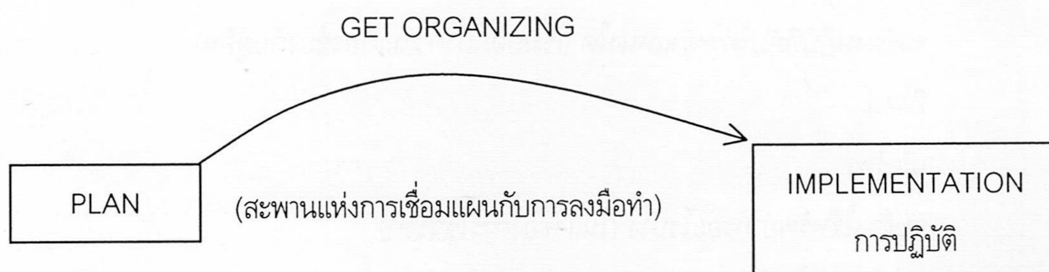
* ACTION PLANS ที่ดี ต้องสามารถปรับเปลี่ยนและยืดหยุ่นได้ โดยที่ DEPARTMENT PLAN และ ANNUAL CORPORATE PLAN อาจจะไม่เปลี่ยน (หาก ANNUAL CORPORATE PLAN เปลี่ยนทั้ง DEPARTMENT PLANS และ ACTION PLANS ต้องเปลี่ยน)

* เนื่องจากการวางแผน (PLANNING) เป็นเรื่องของอนาคต ซึ่งไม่มีใครบอกได้แน่นอนว่าอนาคตจะเกิดอะไรขึ้น แผนที่วางจึงตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นไปได้ในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ซึ่งหมายถึงแผนเกี่ยวข้องกับความเสี่ยง หากสถานการณ์เปลี่ยน ผู้วางแผนต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแผน

* M.B.O. (MANAGEMENT BY OBJECTIVE) หรือการบริหารโดยใช้วัตถุประสงค์ คือ การบริหารที่ให้ทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์/เพราะมีความเชื่อว่าบุคคลต้องรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองเป็นผู้กำหนดและประกาศออกมา

๒. **การจัดเตรียมความพร้อม (ORGANIZING)**

- เมื่อมีแผนงานแล้ว ต้องมีการจัดเตรียมความพร้อมของทรัพยากรที่จะต้องใช้ เพื่อจะได้ลงมือใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มี ตามขั้นตอนการปฏิบัติซึ่งถูกจัดวางไว้ในแผน การดำเนินการลักษณะนี้เรียกว่า การจัดเตรียมความพร้อม (ORGANIZING หรือ GET ORGANIZATION) ซึ่งโดยทั่วไปมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนไปว่า ORGANIZING เป็นเรื่องของการจัดองค์การ ทั้งนี้เนื้อแท้จริงๆ แล้วการจัดองค์การเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การออกแบบองค์การ (ORGANIZATIONAL DESIGN)
- การจัดเตรียมความพร้อม มีเนื้อแท้อยู่ที่การจัดเตรียมทรัพยากรให้พร้อมก่อนปฏิบัติ ต้องใช้เครื่องมือที่ชี้นำ คือ “แผน”



- การจัดเตรียมความพร้อมที่ดี ควรทำเป็นบัญชี/รายการตรวจเช็คของ การจัดเตรียมต่างๆ ก่อนลงมือทำงานเช่นเดียวกัน รายการตรวจเช็คความพร้อมของนักบินก่อนที่จะนำเครื่องบินลงจอด/ขึ้นบิน

- ตัวอย่างของการจัดเตรียมความพร้อมไม่ดีมักจะพบได้มาก กำหนดการต่างๆ ที่ไม่ตรงกับการ์ดเชิญในงานแต่งงาน กำหนดการเดินทางไปท่องเที่ยวของกลุ่มพนักงาน เป็นต้น

PLANNER หมายถึง ผู้ลงทุน ผู้ปลูก ผู้วางรากฐาน ซึ่งในสังคมมักจะละเลยหรือมองข้าม ทั้งนี้เพราะ PLANNER เป็นผู้สร้าง

HARVESTER หมายถึง ผู้เก็บเกี่ยวจากสิ่งที่มีผู้วางรากฐานไว้ ซึ่งสังคมมักจะยกย่องหรือกล่าวถึง คนทั่วไปในปัจจุบันจึงไม่สนใจที่จะวางรากฐานงานต่างๆ เนื่องจากเห็นผลช้า

๓. **การอำนวยงาน (DIRECTING)**

เป็นกระบวนการบริหารงานในขณะที่มีการลงมือทำงาน (IMPLEMENT) ซึ่งถึงแม้ในแต่ละหน้าที่จะมี JOB DESCRIPTION กำกับอยู่แล้วก็ไม่ได้หมายความว่าจะปล่อยให้ลูกน้องทำกันได้เองโดยไม่ต้องดูแล (อาจจะปล่อยได้ถ้าลูกน้องมีความรู้สึกสำนึกในหน้าที่ (ACCOUNTABILITY)) ผู้บริหารที่ทำหน้าที่อำนวยงาน เปรียบเทียบได้เท่ากับผู้อำนวยเพลง (CONDUCTOR) ดังนี้

อำนวยเพลง	**ผู้อำนวยงาน**
๑. ต้องรู้จักและเข้าใจอย่างลึกซึ้งในทำนองเพลงที่ดูแล	๑. ทำความรู้จักและเข้าใจเนื้องานทั้งหมดในฝ่าย ในแผนก ตั้งแต่บนสุดถึงล่างสุด (SEE THROUGH)
๒. ต้องรู้จักและเข้าใจเสียงประสานทั้งหมด	๒. ทำความรู้จักและเข้าใจการประสานงานทั้งหมดในหน่วยงานของเราและประสานงานกับหน่วยอื่นอย่างไร
๓. ต้องรู้จักและเข้าใจเครื่องดนตรี ทุกชิ้นว่าออกเสียงอย่างไร	๓. ทำความรู้จักและเข้าใจอุปกรณ์การทำงานทุกชิ้น เช่น เครื่องพิมพ์ดีดที่สามารถเว้นวรรคครึ่งตัวอักษรได้
๔. ต้องรู้จักและเข้าใจนักดนตรีแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ต้องเข้าใจอารมณ์และ "แคร์" (EMPHATY) เข้าไปในใจทุกๆ คน	๔. ทำความรู้จักและเข้าใจพนักงานทุกคนซึ่งแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต้องแคร์ (EMPHATY) เข้าไปในใจของพนักงานทุกคน

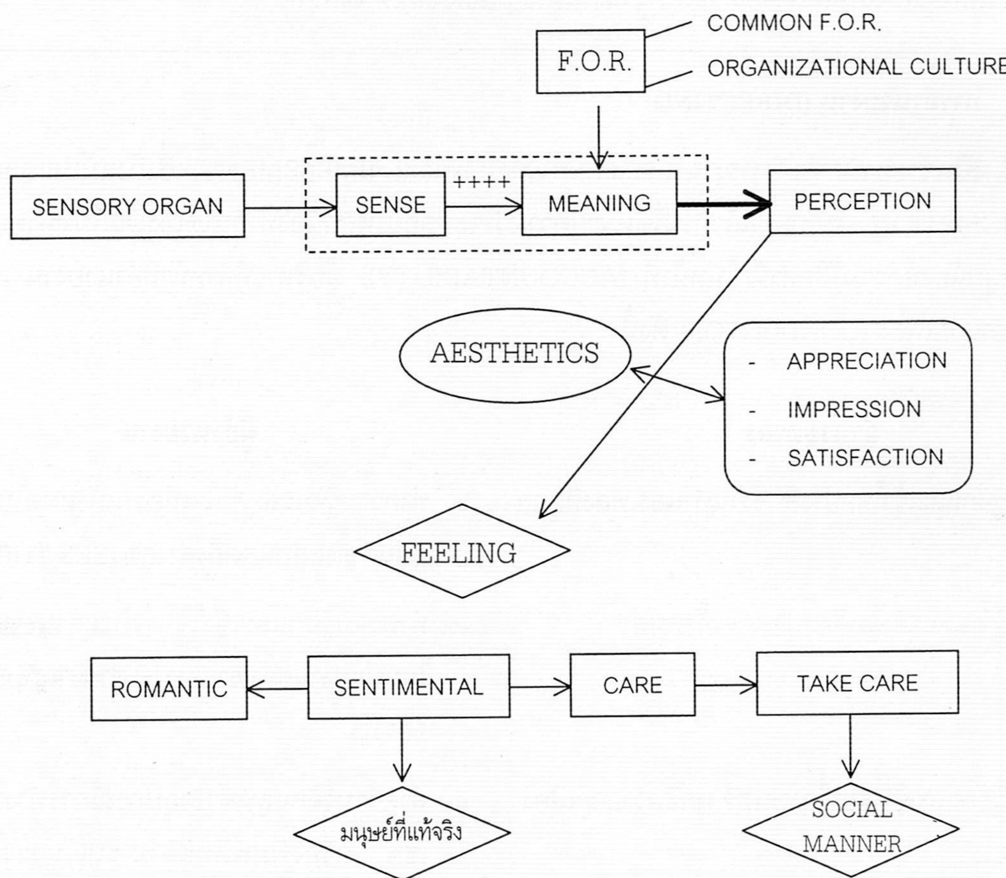
ด้วยเหตุนี้ การบริหารจึงจัดแบบ SPAN OF CONTROL คือ ผู้บังคับบัญชาระดับสูงมาก ควรดูแลลูกน้องประมาณ ๕ - ๗ คน ผู้บังคับบัญชาระดับล่างสุด ควรดูแลลูกน้องประมาณ ๑๕ คน

* ผู้บังคับบัญชาที่ใช้ไม่ได้ คือ ผู้บังคับบัญชาที่เมื่อเกิดปัญหาใดจะบอกว่า "ยังไม่ได้รับรายงาน"
* การทำงานที่ดีที่เหมาะสม คือ การทำงานที่ทุกคนมี "ก๊ะใจ" ทำงาน (WORK WITH HEART) หรือการทำงานด้วย "จิตว่าง" ซึ่งหมายถึง การทำงานนั้นเพื่องานนั้น ทำงานนั้นเพื่อความสำเร็จของงานนั้น

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารที่จะทำการอำนวยการเพื่อให้การทำงานราบรื่นนั้น ต้องมีความเข้าใจในตัวพนักงานทุกคนที่ร่วมงาน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เรื่อง FEELING (ความรู้สึก)

FEELING (ความรู้สึก)

เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในของแต่ละคน โดยสามารถสร้างให้เกิดกับตนเองและคนอื่นได้ แต่ไม่สามารถโอนสิ่งที่เป็นความรู้สึกของตนไปให้ผู้อื่นได้



ภาพแสดงการเกิดความรู้สึก

จากภาพอธิบายได้ว่า เมื่อมีวัตถุ สิ่งของ คำพูด ฯลฯ มาสัมผัสกับอวัยวะรับสัมผัส (SENSORY ORGAN) ซึ่งได้แก่ ทวารทั้ง ๕ คือ หู ตา จมูก ลิ้น ผิวกาย เมื่อเกิดการสัมผัสแล้วมนุษย์จะให้ความหมาย (MEANING) โดยอาศัย F.O.R. ทำให้เกิดการรับรู้ (PERCEPTION) เช่น ตามองเห็นวัตถุสีม่วง F.O.R. บอกได้ว่าเป็นกล้วยไม้ ตัวเราจะรับรู้ว่าเป็นกล้วยไม้แต่เรายังไม่สามารถบอกได้ว่าชอบหรือไม่ชอบ คือยังไม่มีความรู้สึก ต่อเมื่อเราเกิดความรู้สึกชอบพอ (APPRECIATION) ประทับใจ (IMPRESSION) พึงพอใจ (SATISFACTION) ซึ่งขึ้นอยู่กับ STYLE ของแต่ละคน ทำให้เกิดความซาบซึ้งหรือประทับใจ ซึ่งเป็นอารมณ์ด้านสุนทรียภาพ (AESTHETICS) ความรู้สึกจึงจะเกิดขึ้น

ถ้าบุคคลใดได้รับสุนทรียภาพตั้งแต่แรกเกิด ความมีสุนทรียภาพจะติดตัวไปและทำให้เป็นคนที่มีความรู้สึกซาบซึ้งในเรื่องราวต่างๆ (SENTIMENTAL) ซึ่งจะมีลักษณะเป็นคนที่ละเอียดอ่อน เป็นบุคคลที่มีชีวิตแบบมี "ร่างกายและวิญญาณ" คือ อ่อนโยนแบบธรรมชาติทำให้สิ่งแวดล้อมรอบๆ ข้าง มีชีวิตชีวา ทำให้สังคมน่าอยู่

บุคคลที่มีลักษณะ SENTIMENTAL จะมีแนวโน้มเป็นคนโรแมนติค (ROMANTIC) และแคร์ความรู้สึกผู้อื่น รวมทั้งดูแลเอาใจใส่ผู้อื่นได้ (TAKE CARE)

ดังนั้นเราสามารถสร้างความรู้สึกให้เกิดกับผู้อื่นได้โดยการสร้าง F.O.R. ร่วมกันหรือสร้างสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรมให้เหมือนกัน (FORMAL F.O.R. และ ORGANIZATIONAL CULTURE)

- ในฐานะที่เราทุกคนคือมนุษย์ที่ ๑ ใน ๓ ของช่วงชีวิตอยู่ในช่วงของการทำงาน ดังนั้นควรสร้างความสุขให้ชีวิตด้วยการเพิ่มความละเอียดอ่อน เพิ่มความสนใจในสิ่งที่จะสร้างสุนทรียภาพให้เกิดกับชีวิตในที่ทำงาน เช่น เสียงเพลง ภาพศิลปะ เป็นต้น
- การบริหาร การจัดการเป็นเรื่องของคน ดังนั้น สิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งก็คือ ผู้บริหารต้องใช้ศิลปะในการสร้างความรู้สึกให้พนักงานมี "ก๊ะใจ" ในการทำงาน ถึงแม้จะเป็นเรื่องที่ยาก แต่ก็ต้องทำ

การอำนวยงาน มีแก่นแท้ คือ การทำให้พนักงานมีใจในการทำงานตามแผนงานที่ตัวเรากำหนดไว้แล้ว

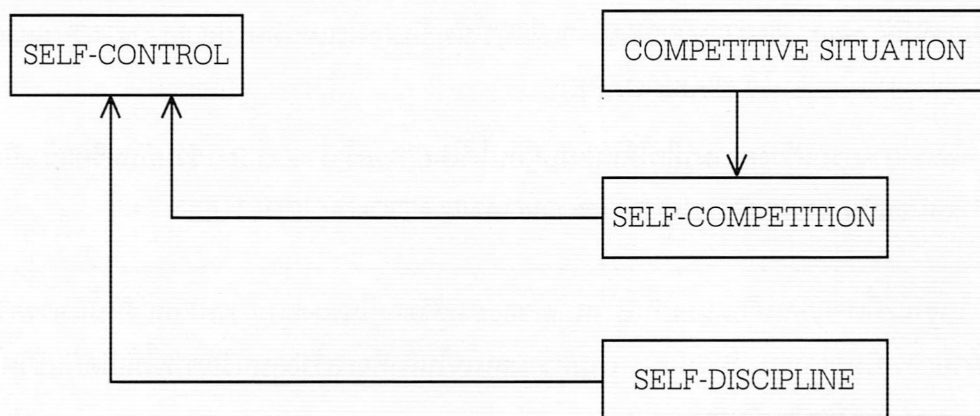
๔. **การควบคุมงาน (CONTROLLING)**

ผู้บังคับบัญชาต้องรับทราบตลอดเวลาว่า งานที่พนักงานปฏิบัติเป็นไปตามแผนที่วางหรือไม่ นั่นคือต้องควบคุมการทำงาน แต่ในธรรมชาติของมนุษย์ไม่ชอบให้ใครควบคุม ดังนั้นในการบริหาร/การจัดการจึงต้องหาวิธีควบคุมที่ดีที่สุดนั้นคือ "ให้พนักงานควบคุมตนเอง" (SELF CONTROL) และจากการศึกษาวิจัยพบว่า

บริษัทญี่ปุ่นและบริษัทเยอรมัน	- จะใช้ PERSONNAL CONTROL
บริษัทอเมริกัน	- ไม่สามารถระบุได้ชัดเจน พนักงานรู้สึกว่าตนเองถูกควบคุม และเมื่อถามระดับหัวหน้างานจะรู้สึกว่าตนเองไม่มีอำนาจควบคุม แต่เมื่อศึกษาระบบงานพบว่ามีการทำ PERFORMANCE REVIEW (คือการรายงานผลงานของตนเองตลอดเวลา) ซึ่งมีผลให้คนมีความรู้สึกว่าต้องแข่งขันกับตนเองตลอดเวลา

ดังนั้น การควบคุมตนเอง (SELF CONTROL) สามารถทำได้โดยสร้างสถานการณ์ให้เกิดการแข่งขัน (COMPETITIVE SITUATION) คือ ตัวเองต้องแข่งกับตัวเองเพื่อที่จะให้ถึงเป้าหมายที่ตนเองสัญญาไว้ ถ้าบุคคลสามารถควบคุมตนเองได้เขาจะรู้สึกว่าเราไม่ได้ควบคุมเขา

การสร้างให้คนมีการควบคุมตนเองได้นั้น ต้องส่งเสริม/สนับสนุนให้เขาสร้างวินัยในตนเอง (SELF-DISCIPLINE)



การจะเข้าใจความหมายของคำว่า "SELF DISCIPLINE" จะต้องทำความเข้าใจ "วัฒนธรรม" (CULTURE) เช่นเดียวกัน

วัฒนธรรม (CULTURE)

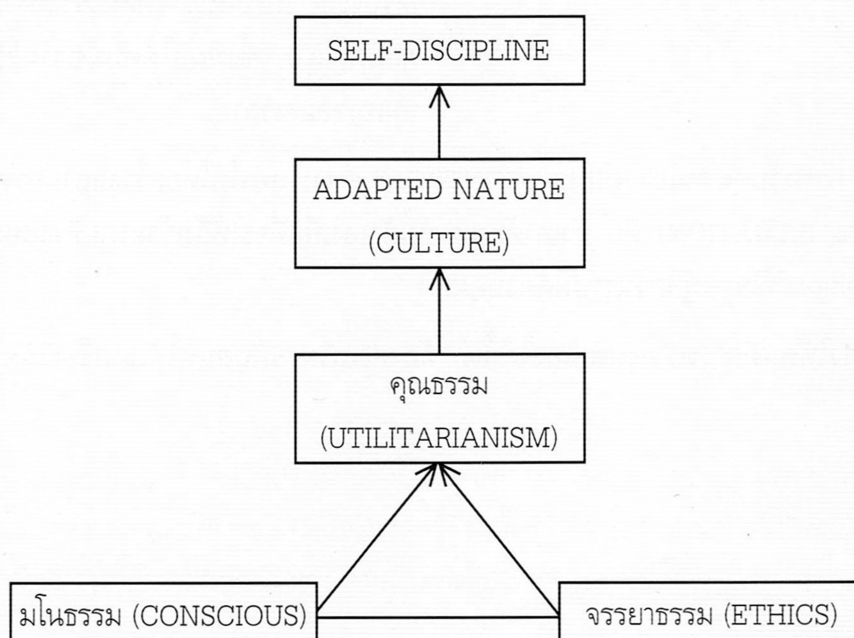
หมายถึง ธรรมชาติที่มีการพัฒนาแล้ว ธรรมชาติในที่นี้จะถูกแบ่งออกเป็น ๒ ประเภทคือ

- ธรรมชาติทางร่างกาย (PHYSICAL NATURE) ได้แก่ พฤติกรรมในการกิน นอน ขับถ่าย เป็นต้น
- ธรรมชาติทางสังคม (SOCIAL NATURE) ได้แก่ พฤติกรรมในการอยู่ร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเดียวกัน

* ธรรมชาติที่พัฒนาแล้วในความหมายของ "วัฒนธรรม" คือ ธรรมชาติทางสังคม

ความมีวินัยในตนเอง (SELF DISCIPLINE)

หมายถึง ความคิดและการกระทำตามธรรมชาติ (ทางสังคม) ที่พัฒนาแล้ว (ซึ่งก็คือวัฒนธรรมนั่นเอง) ดังนั้น คนที่มีวินัยในตนเอง จะต้องมีพื้นฐานและได้รับการบริหาร/จัดการที่เหมาะสม ดังภาพ



พื้นฐานที่จำเป็นสำหรับที่จะสร้างวินัยในตนเอง ได้แก่

- มโนธรรม (CONSCIOUS) หมายถึง มีใจคิดเป็นธรรมชาติที่พัฒนาแล้ว
- จรรยาธรรม (ETHICS) หมายถึง ประพฤติปฏิบัติเป็นไปตามวัฒนธรรมที่พัฒนาแล้ว

ทั้งนี้เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องพัฒนาธรรมชาติ (ADAPTED NATURE) ทางสังคมซึ่งหมายถึงในหน่วยงานเพื่อจะได้เกิดวินัย โดยเริ่มจากการสร้างกรอบการปฏิบัติหรือใช้ระเบียบข้อบังคับ/การอบรม เพื่อลดความเป็นคนแต่เพิ่มความเป็นมนุษย์ คือ มีจิตใจสูง มีศีลธรรม อยู่ในกฎ กติกา เมื่อเกิดความเคยชินแล้วจึงคืนความเป็นมนุษย์ให้กับมนุษย์ คือ ให้มีอิสระเสรีในความคิดในการกำหนดเป้าหมายซึ่งมีหลายวิธี เช่น M.B.O, Q.C.C, TEAMWORK เป็นต้น

> การสร้างให้พนักงานมีวินัยหรือมีความคิดและการกระทำตามธรรมชาติ (ทางสังคม) ของบริษัทที่พัฒนาแล้วนั้น ต้องเริ่มจากผู้บริหารระดับสูงสุดต้องมีความเชื่อว่าทุกคนสามารถควบคุมตนเองได้ และมีการถ่ายทอดความเชื่อลงมาทุกระดับจนถึงระดับปฏิบัติการ

* * เครื่องมือที่จะทำให้ผู้บริหารทราบว่า คนมี SELF CONTROL หรือไม่ คือ การให้พนักงานทำรายงาน หรือที่เรียกว่า "KEEP THE BOSS INFORMED" ซึ่งจะครอบคลุมสิ่งต่อไปนี้คือ

- ทำงานอะไร สำเร็จไปถึงไหน
- ทำงานอะไร ติดขัดหรือพบอุปสรรคตรงไหน
- ทำงานอะไร ไม่สำเร็จตรงไหนบอก

วิธีการรายงานดังกล่าวมีมากมาย (และไม่ต้องเกรงใจ) โดยเฉพาะยุคนี้เป็นยุคสังคมสื่อสาร มีทั้งมือถือ วิทยุติดตามตัวต่างๆ ซึ่งการรายงานตลอดเวลาจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์จุดที่เริ่มผิดปกติ และหาทางแก้ไขให้การทำงานเป็นไปตามแผนอย่างดี



อธิบายภาพ

จุด A เป็นจุดเริ่มต้นของการทำงาน โดยมีแผนการทำงานตามเส้น ซึ่งจุดหมายคือ D ที่เป็น GOAL และในการทำงานจริงจะเป็นไปตามเส้น จากภาพจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานจะเริ่มมีเหตุการณ์ที่ผิดพลาดไปจากแผน ตั้งแต่ B ซึ่งหากมีการควบคุม/ติดตาม โดยการรายงานแล้ว ผู้บริหารจะสามารถทราบจุดผิดปกติที่จุด B แทนที่จะปล่อยให้ความผิดพลาดล่วงเลยไปจนถึงจุด C ซึ่งเกิดความเสียหายขึ้นอย่างมากแล้ว

อนึ่ง สาเหตุที่ทำให้เกิดเหตุการณ์เช่นนี้จะเกิดจาก

๑. ปฏิบัติงาน (IMPLEMENT)

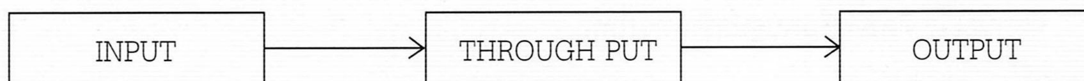
๒. วางแผนงาน (PLAN) ผิด ถ้ามาจากเหตุนี้ต้องทบทวนและแก้ไขแผนและต้องแจ้งข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ (KEEP THE BOSS INFORMS)

* ข่าวสารข้อมูลที่ส่งให้ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

- ACCURACY (มีความถูกต้อง)
- NECESSARY (มีความจำเป็น)
- SUFFICIENT (มีความเพียงพอ)
- TIMELY (ทันเวลา)

สำหรับคำว่า (MONITORING) หรือการติดตามดูแลอย่างใกล้ชิด ในสังคมตะวันตกจะมีความหมายไปในทางเรื่องส่วนตัว

การวัดและประเมินผล (EVALUATING)



การวัดและประเมินผลต้องครอบคลุมเรื่อง ผลงาน และคนที่ปฏิบัติงาน ซึ่งรวมเรียกว่า การประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีความเป็นจริงที่ทุกคนต้องเข้าใจว่า ไม่มีเครื่องมือที่ดีที่สุดในการประเมินผลงาน

หลักในการประเมินผล

๑. ในการประเมินผล ต้องประเมินทั้งกระบวนการ (PROCESS EVALUATION) คือ ดูตั้งแต่ INPUT, THROUGHPUT และ OUTPUT

- **INPUT** คือ ต้องประเมินว่ามีการจัดสรร (ALLOCATE) ทรัพยากร (ที่มีอย่างจำกัด) ให้ผู้ปฏิบัติเพียงพอหรือไม่
- **THROUGH PUT** คือ ต้องประเมินการปฏิบัติงาน (PERFORMANCE) ภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด ผู้ปฏิบัติมีความพยายาม (PUT EFFORT) และมีความสามารถ ABILITY EFFORT เพียงพอหรือไม่
- **OUTPUT** คือ ประเมินผลงานที่ออกมา

๒. ในการประเมินผล ขอให้ตั้งจุดมุ่งหมายในการประเมินมากกว่าหนึ่ง (FOR MULTI-PURPOSES) เพราะการประเมินเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวจะทำให้เกิดอคติ เช่น

- หากตั้งเป้าหมายประเมินเพื่อขึ้นเงินเดือน เวลาประเมินจะมุ่งหาจุดแข็งเพื่อให้เงินเดือนมาก
- หากตั้งเป้าหมายประเมินเพื่อพัฒนา เวลาประเมินจะมุ่งหาจุดอ่อนเพื่อหาหลักสูตร

๓. ในการประเมินผลงานควรประเมินผลด้วยวิธีการที่มากกว่า ๑ วิธี (MULTI METHOD) เช่น

- ผู้ถูกประเมินเป็นคนประเมิน
- ผู้ร่วมงานเป็นคนประเมิน
- ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน
- ลูกค้าเป็นผู้ประเมิน เป็นต้น

ในการประเมินผลด้วยวิธีการที่มากกว่า ๑ วิธีเช่นนี้ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องนั่งปรึกษากัน เพื่อให้เหตุผลซึ่งกันและกันทีละประเด็น จนเป็นที่ยอมรับทุกฝ่ายของทุกระดับและในแต่ละสายงานแต่ละฝ่าย/แผนกจะมีเนื้องานแตกต่างกัน เนื้อหาในการประเมินจึงต้องแตกต่างกันตามสายงานแต่ต้องทดสอบได้ว่ามีมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์การ

๔. เครื่องมือที่นำมาใช้ในการประเมินผล ต้องมีความเที่ยงตรง (VALIDITY) คือ สามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัด

* การประเมินไม่มีเครื่องมือที่ดีที่สุด ไม่มีเทคนิคที่ดีที่สุด แต่เป้าหมายของการประเมินที่ดี คือ ต้องเป็นธรรม (FAIRNESS)
* ความเป็นธรรมจากการประเมินผล คือ ประเมินโดยเปรียบเทียบกับสิ่งที่เปรียบเทียบได้ อย่าเปรียบเทียบกับสิ่งที่เราเปรียบเทียบไม่ได้ (มนุษย์จะไม่เปรียบเทียบกับสิ่งที่ตนมีแต่จะเปรียบเทียบกับสิ่งที่ตนขาด)
* แบบฟอร์ม/เนื้อหาในแบบฟอร์มประเมินผล ไม่ควรคัดลอกมาจากบริษัทอื่น เพราะสิ่งที่เราประเมินเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในบริษัทของเรา
* ในการประเมินผล ส่วนมากพยายามเปลี่ยนอัตนัยเป็นปรนัย คือ เป็นตัวเลข ตัวอักษร ทั้งนี้เราไม่ไว้ใจในการตัดสินใจของตัวบุคคล เราจึงสร้างเกณฑ์โดยใช้คะแนน เท่ากับเป็นการผลักความรับผิดชอบและความรู้สึกสำนึกของเราไปอยู่ที่ตัวเลข ในความเป็นจริงต้องเข้าใจว่าตัวเลขคือสิ่งสมมติมีที่มา (ASSUMPTION) จากเบื้องหลัง แตกต่างกัน
* ผลของการปฏิบัติงาน (PERFORMANCE) ขึ้นอยู่กับ
  - ความสามารถของคนคนนั้น (ABILITY)
  - ความพยายาม (EFFORT) ของคนคนนั้น
  - การสนับสนุน (SUPPORT) และการให้โอกาส (OPPORTUNITY) จากผู้บริหาร

ข้อเตือนใจในการประเมินผล

๑. การประเมินผลต้องระวังในเรื่องผลกระทบของความจำ (MEMORY EFFECT) จึงควรมีการประเมินถี่ที่สุดอย่างน้อยปีละ ๔ ครั้ง (บางงานอาจจะมากกว่า ๔ ครั้ง/ปี)

๒. ต้องระมัดระวังหลีกเลี่ยงผลกระทบของรัศมีที่ถูกคลุมด้วยจุดจุดหนึ่ง (HALO EFFECTS) เช่น มุ่งจุดดีจุดเดียวแล้วบอกว่าดีหมด หรือมองจุดเลวจุดเดียวและประเมินว่าเขาเลวหมด

๓. ระมัดระวังเรื่องการมองภาพรวมแล้วมาสรุปเป็นจุดเล็กๆ (STEREOTYPES) เช่น ในปี ๒๕๑๖ - ๒๕๑๘ ผู้ที่จบปริญญาตรีมักจะหางานทำลำบาก เนื่องจากบริษัทต่างๆ มีความรู้สึกว่าผู้ที่จบปริญญาตรีเป็นนักปลุกระดม ทั้งนี้เพราะกระแสการเมืองช่วง ๑๔ ต.ค. ๑๖ - ๖ ต.ค. ๑๘ เป็นเช่นนั้น

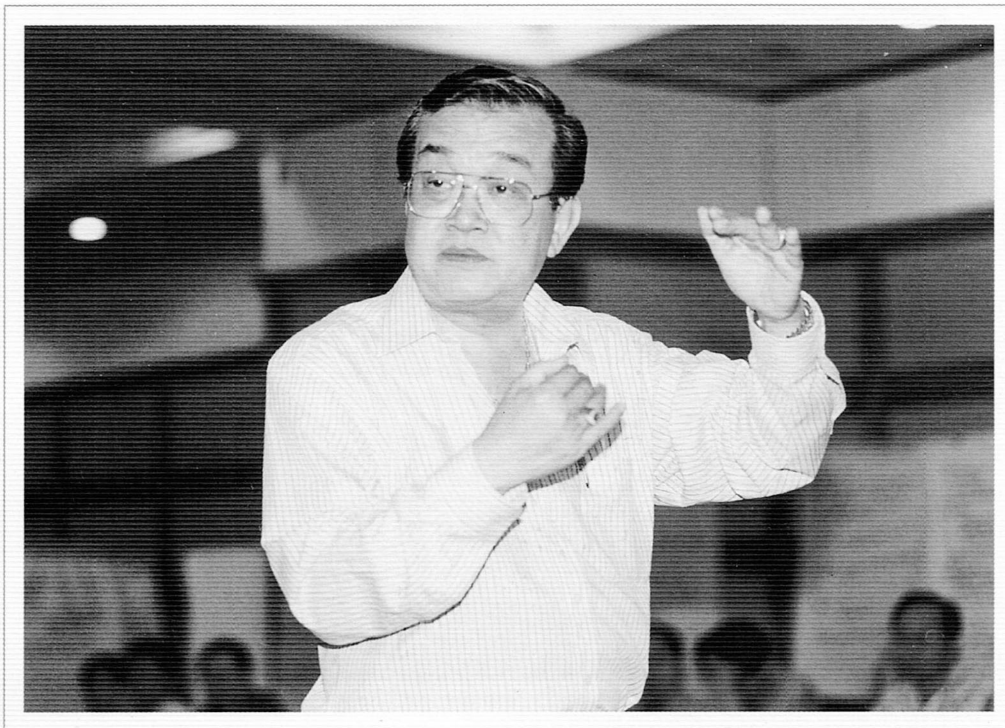
๔. ลด ละ ความฝังใจ (FIXATION) ทั้ง POSITIVE หรือ NEGATIVE เช่น คนไม่ดีจะไม่ดีตลอด คนดีจะดีตลอด คนผิวดำจะโหดร้ายเสมอ เป็นต้น

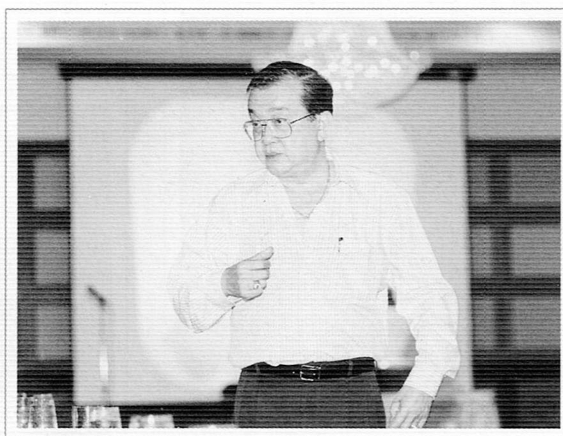
๕. เตือนตัวเองให้ลดความอิจฉา ริษยา (ENVY, JEALOUSY) ใน ๒ สถานการณ์ คือ

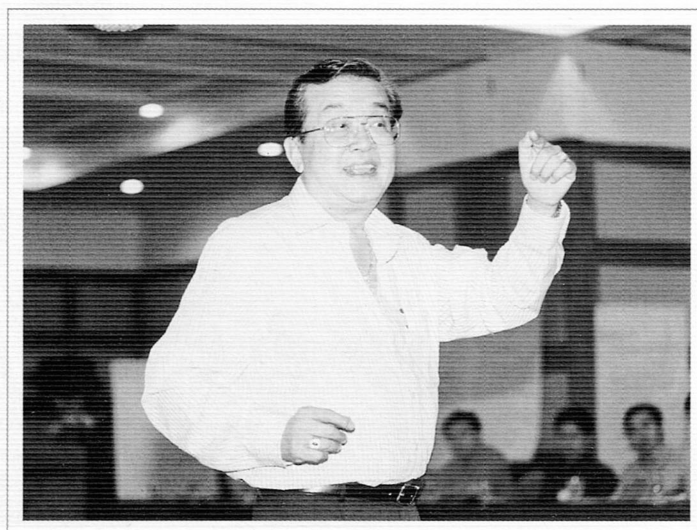
- อิจฉาในสิ่งที่เขามีมากกว่า เช่น ทรัพย์สิน เกียรติยศ
- อิจฉาในสิ่งที่เขาเป็น เช่น หน้าตา

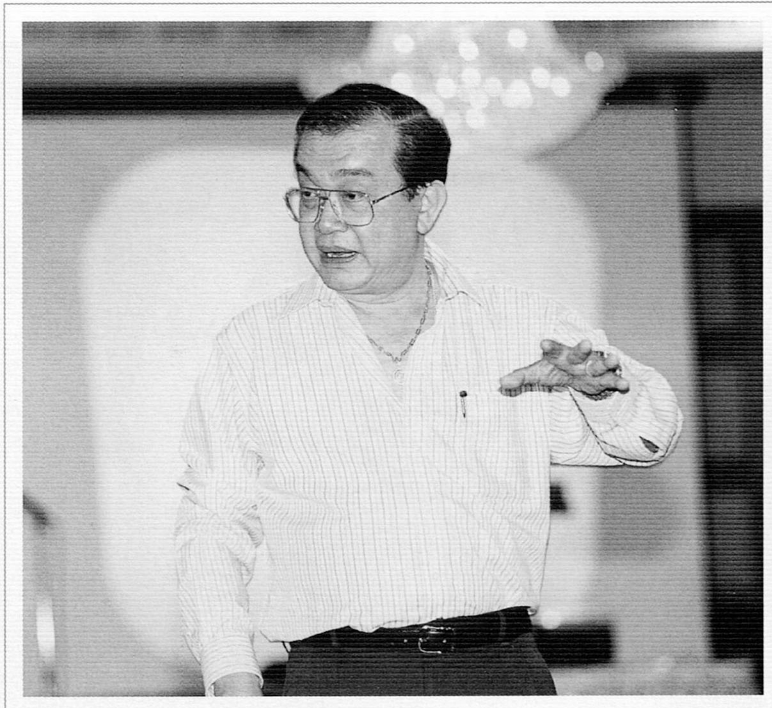
* ความอิจฉาจะใช้เป็นคุณก็ได้ เป็นโทษก็ได้ ถ้าใช้เป็นคุณ คือ ทำให้เกิดแรงขับและลงมือทำให้ทัดเทียม เป็นโทษก็คืออิจฉาแล้วอยู่เฉยๆ
* ความริษยา เป็นสิ่งที่จะทำให้เกิดความเดือดร้อน เพราะความริษยาจะพยายามทำให้สิ่งที่เขามีเขาเป็นกลายเป็นไม่มี ไม่เป็น

๖. ลด ละ อคติ ที่เกิดจากการคาดการณ์ล่วงหน้า/พิจารณาไว้ก่อนล่วงหน้า (BIAS, PREJUDICE) คือ เล็งไว้แล้วว่าคนคนนั้นเป็นอย่างนั้น

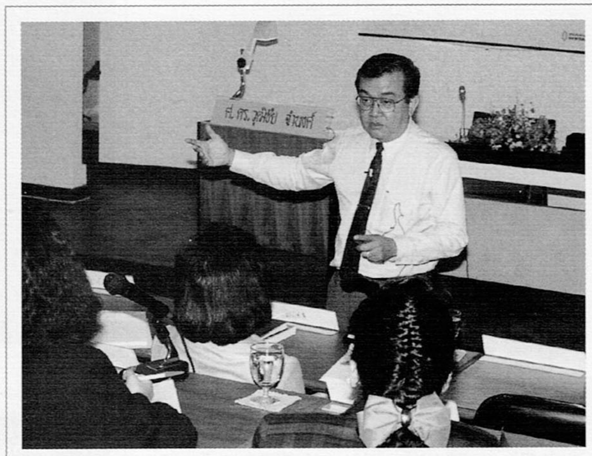










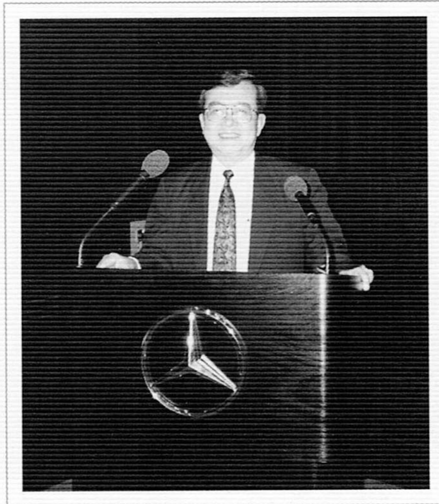




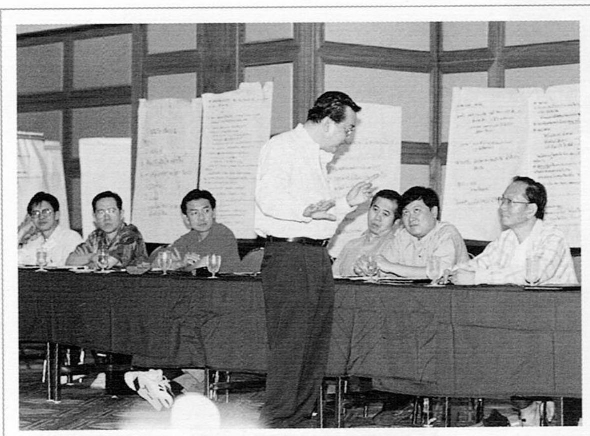

โครงการสัมมนา
ELMO

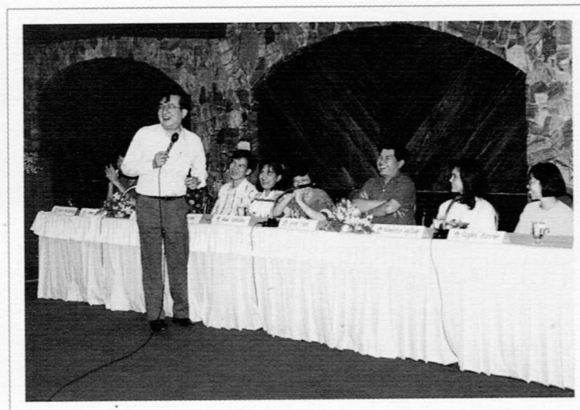












การจัดการทรัพยากรมนุษย์

(HUMAN RESOURCES MANAGEMENT)

วิวัฒนาการของมนุษยชาติ

ยุคแรก (FIRST WAVE) เริ่มต้นตั้งแต่มนุษย์ยังคงมีสภาพเช่นเดียวกับสัตว์โลกอื่นๆ ที่มีกิจกรรมของชีวิต คือ กิน นอน สืบพันธุ์ ซึ่งหมายถึง ยุคนี้ คำว่า การทำงาน (WORK) ยังไม่มี มีแต่คำว่า "หากิน" โดยการล่า (HUNTING) และการเก็บเกี่ยว (HARVESTING) ผลผลิตของธรรมชาติ จนกระทั่งมนุษย์เริ่มรู้จักการเพาะปลูก และการเลี้ยงสัตว์เพื่อใช้เป็นอาหารของตนเองหรือที่เรียกว่า ยุคปฏิวัติเกษตรกรรม (AGRICULTURAL REVOLUTION) คาดว่า "การทำงาน" (WORK) จึงเกิดขึ้น (มีลักษณะทำมาหากิน) ยุคแรกนี้มนุษย์ก็ยังไม่มีการอพยพ ย้ายถิ่น โดยจะใช้ที่กินในอาณาจักรของตนเองเป็น INVEST และใช้พลังงานจากแรงคนและสัตว์ที่มีในอาณาจักรนั้นๆ

ยุคที่สอง (SECOND WAVE) ราวคริสต์ศตวรรษที่ ๑๗ - ๑๘ เกิดการเปลี่ยนแปลงในมนุษยชาติครั้งยิ่งใหญ่ เมื่อมีการประดิษฐ์เครื่องจักรไอน้ำขึ้นโดย เจมส์ วัตส์ ก่อให้เกิดการปฏิวัติอุตสาหกรรม (INDUSTRIAL REVOLUTION) ขึ้นในประเทศอังกฤษ มนุษย์เริ่มที่จะนำพลังงานอย่างอื่นมาใช้แทนแรงงานคนและแรงงานสัตว์ เกิดแนวคิดในเรื่องการแบ่งงานกันทำ โดยมีผู้ลงทุนเป็นเจ้าของผลงานที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน ทำให้ลัทธิคอมมิวนิสต์ โดย คาร์ล มาร์กซ์ ซึ่งมีแนวคิดว่าผลงานที่เกิดจากการทำงานของทุกคน ควรเป็นของรัฐและในยุคนี้เกิดการรวมตัวของพนักงานเป็นสหภาพเพื่อต่อสู้กับการเอารัดเอาเปรียบของนายจ้าง

ยุคที่สาม (THIRD WAVE) เกิดขึ้นในคริสต์ศตวรรษที่ ๒๐ - ๒๑ คือยุค ๕๐ ปีที่ผ่านมา มีการค้นพบ INFORMATION TOOLS คือ LASER และ ELECTRONIC ทำให้โลกก้าวเข้าสู่ยุคการสื่อสารแบบไร้พรมแดนไร้เวลา หรือยุค "โลกาภิวัตน์"

ประเทศไทยรับเอาเทคโนโลยีของยุคการสื่อสารมาใช้แต่ "สมอง" ยังอยู่ที่ยุคเกษตรกรรม (AGRICULTURAL)

จุดที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์

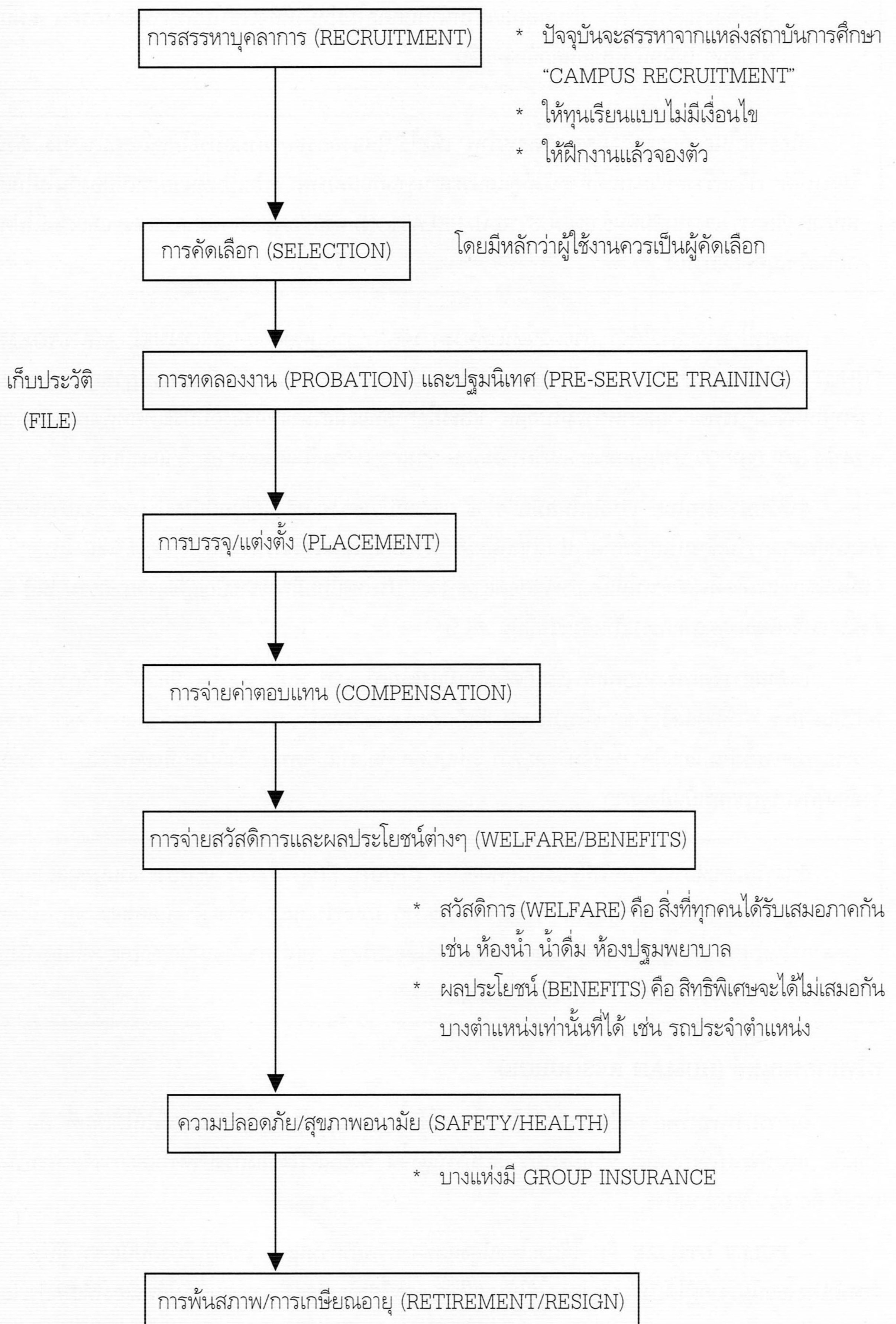
เกิดขึ้นในยุคที่สอง (SECOND WAVE) คือ ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม โดย อดัม สมิธ นักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกัน เสนอแนวคิดว่า การผลิตในปริมาณมากๆ (MASS PRODUCTION) จะบรรลุผลต้องมีการแบ่งงานและแบ่งแรงงาน โดยได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตดังนี้

PRODUCTION - (LAND, FACTORY, MACHINERY, RAW MATERIAL, LABOR)

ดังนั้นเพื่อให้ได้ต้นทุนผลิตที่มีราคาถูก นายทุนจึงต้องหาทางลดต้นทุนจากปัจจัยทั้ง ๕ นี้ทำให้เกิดเหตุการณ์ต่างๆ

LAND	ก่อให้เกิดลัทธิล่าอาณานิคม โดยเฉพาะอังกฤษและฝรั่งเศส เพื่อให้ได้พื้นที่และวัตถุดิบราคาถูก
RAW MATERIAL	เช่นเดียวกับ LAND
LABOR	เกิดการเอารัดเอาเปรียบ เกิดลัทธิค้าทาส เมื่อมีการล่าอาณานิคมอังกฤษและฝรั่งเศสบุกยึดแอฟริกา เพื่อเอาวัตถุดิบ เช่น แร่ทองคำ สังกะสี เหล็ก เป็นต้น เมื่อเห็นคนผิวดำชาวพื้นเมืองมีร่างกายแข็งแรงจึงกวาดต้อนเอามาใช้งาน ดังนั้นในตอนเริ่มต้นของระบบผลิตนี้มนุษย์ถูกมองว่าไม่ใช่มนุษย์ เป็นแรงงานอย่างเดียว ไม่มีความสนใจเรื่องความเป็นอยู่ ชีวิตจิตใจ ผู้ใช้แรงงานจึงรวมตัวกันเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกกดขี่ คำว่า “สหภาพ” หรือ “UNION” จึงเกิดขึ้นและมีการพัฒนารวมตัวกันเหนียวแน่นขึ้นจนเป็นศาสตร์ที่เรียกว่า LABOR ECONOMICS ซึ่งจะสอนในเรื่องการต่อรองเพื่อลูกจ้าง จนกระทั่งถึงศตวรรษที่ ๒๐ นักอุตสาหกรรมเริ่มมองเห็นว่าการใช้มนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพน่าจะมีวิธีการที่ดีกว่าการใช้แรงงานอย่างเดียว จึงเริ่มมีการศึกษาในลักษณะ SCIENTIFIC MANAGEMENT คือ ศึกษาว่าถ้าจะให้มนุษย์ทำงานโดยให้เหนื่อยช้า ได้ผลงานมาก ควรทำอย่างไร มีการนำเรื่อง TIME AND MOTION คือ ใช้เวลาและการเคลื่อนไหวน้อยที่สุดจะทำให้มนุษย์เหนื่อยช้า ซึ่งก็คือจุดเริ่มต้นจุดแรกที่มองมนุษย์คือมนุษย์ นั่นคือใช้ INCENTIVE จูงใจให้คนทำงาน เช่น ถ้าหากค่าแรงชั่วโมงละ ๒๐ บาท ใน ๑ วัน ทำงาน ๘ ชั่วโมง จะได้ค่าแรง ๑๖๐ บาท แต่ถ้าคนทำงาน ๙ ชั่วโมง จะได้ ๒๐๐ บาท เป็นต้น และวิเคราะห์ลึกลงไปว่าหากองค์กรต้องการแรงงานที่แข็งแรง เข้มแข็ง ควรจะเริ่มจากวิธีสรรหาบุคคล (RECRUITMENT) และใส่ใจในตัวคนที่คัดเลือกตั้งแต่เข้าจนออก

กระบวนหน้าที่ทางการจัดการงานบุคคล (PERSONNEL MANAGEMENT FUNCTION)



* * ทั้งหมดนี้คือ งาน/หน้าที่ของฝ่ายบุคคล/เจ้าหน้าที่บุคคล

* * สิ่งที่ต้องระลึกไว้ก็คือ ฝ่ายบุคคล/เจ้าหน้าที่บุคคลไม่มีหน้าที่ที่จะเข้าไปบริหาร/จัดการคน แผนก/ฝ่ายอื่นๆ ไม่มีหน้าที่ไปเล่นลูกน้องคนอื่น

เนื่องจากในองค์กรธุรกิจมักจะเกิดสหภาพ เพื่อใช้เป็นองค์กรต่อรองผลประโยชน์จากนายจ้าง ดังนั้น ในการจัดการจึงสร้างหน่วยงานที่ทำหน้าที่ดูแลประสานงานกับสหภาพ หรือเป็นหน่วยงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดสหภาพ เรียกว่า แรงงานสัมพันธ์ (INDUSTRIAL RELATION) หรือ (LABOR RELATION) และงานนี้ไม่ควรอยู่ในฝ่ายบุคคลอย่างยิ่ง

โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า กระบวนหน้าที่ทางการจัดการงานบุคคล (PERSONNEL MANAGEMENT FUNCTION) เริ่มเกิดขึ้นใน ๑๐๐ ปี ย้อนหลังนี้เอง ประเทศใดรับเอาแนวคิดเรื่องการปฏิวัติอุตสาหกรรมก่อน ประเทศนั้นจะมีการพัฒนาอุตสาหกรรมไปก่อน และมีโอกาสที่จะมีอำนาจต่อรองกับประเทศที่พัฒนาอุตสาหกรรมตามหลัง (เช่น กลุ่ม G7 ประกอบด้วย อเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส เยอรมนี แคนาดา อิตาลี และญี่ปุ่น)

สำหรับประเทศไทย เริ่มต้นในสมัย ร. ๕ (ตรงกับราชวงศ์เมจิในญี่ปุ่นที่เปิดประเทศรับเอาแนวคิดการพัฒนาอุตสาหกรรมเข้ามาในประเทศ) นำเอาผลิตผลทางการพัฒนาอุตสาหกรรมของยุโรปมาใช้ เช่น โทรเลข รถไฟ (แต่ไม่นำเอาแนวคิดที่จะพัฒนาให้เป็นประเทศอุตสาหกรรม) ประเทศไทยมีพระราชบัญญัติอุตสาหกรรม ในปี ๒๔๙๗ ดังนั้น เราจึงพัฒนาอุตสาหกรรมล้าหลังกว่าญี่ปุ่น ๕๐ ปี

ในด้านการจัดการงานบุคคล เริ่มเกิดขึ้นในเมืองไทยครั้งแรก พ.ศ. ๒๔๗๒ มีการตั้งสำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เพื่อดูแลข้าราชการทั่วประเทศ ดังนั้นงานบุคคลในหน่วยงานต่างๆ จึงได้รับแนวคิดจาก ก.พ. คือ อิงระบบราชการทั้งสิ้น และมีความเชื่อมาตลอดว่า งานบุคคล คือ งานปกครอง ดังนั้นคนที่จะทำงานบริหารงานบุคคลจึงเป็นผู้ที่จบรัฐศาสตร์เป็นส่วนมาก

ถ้าเราวิเคราะห์กระบวนหน้าที่ของงานบุคคลตาม CHART ที่กล่าวมาแล้ว จะพบว่า งานบุคคลเป็นงานที่เกี่ยวกับเอกสาร การบริการ ขั้นตอนการประสานงานต่างๆ มากกว่างานปกครอง ฝ่ายบุคคลจะปกครองเฉพาะบุคลากรในฝ่ายเท่านั้น ผู้บริหารระดับแผนก/ฝ่ายทุกคนต้องบริหาร "คน" ภายในแผนก/ฝ่ายของตนเอง ทั้งการให้คำปรึกษา การประเมินผล การลงโทษ บังคับบัญชาต่างๆ

ทรัพยากรมนุษย์ (HUMAN RESOURCE)

ในการบริหารทรัพยากรซึ่งเป็นสิ่งที่ใช้ประโยชน์ได้นั้น ต่างมุ่งเน้นที่จะใช้ประโยชน์ให้ได้เต็มที่ คือ ลดการสูญเสีย และพัฒนาให้ก้าวหน้า หรือมีขีดความสามารถสูงขึ้น ดังนั้นหัวใจของการบริหารและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ ความพยายามที่จะ

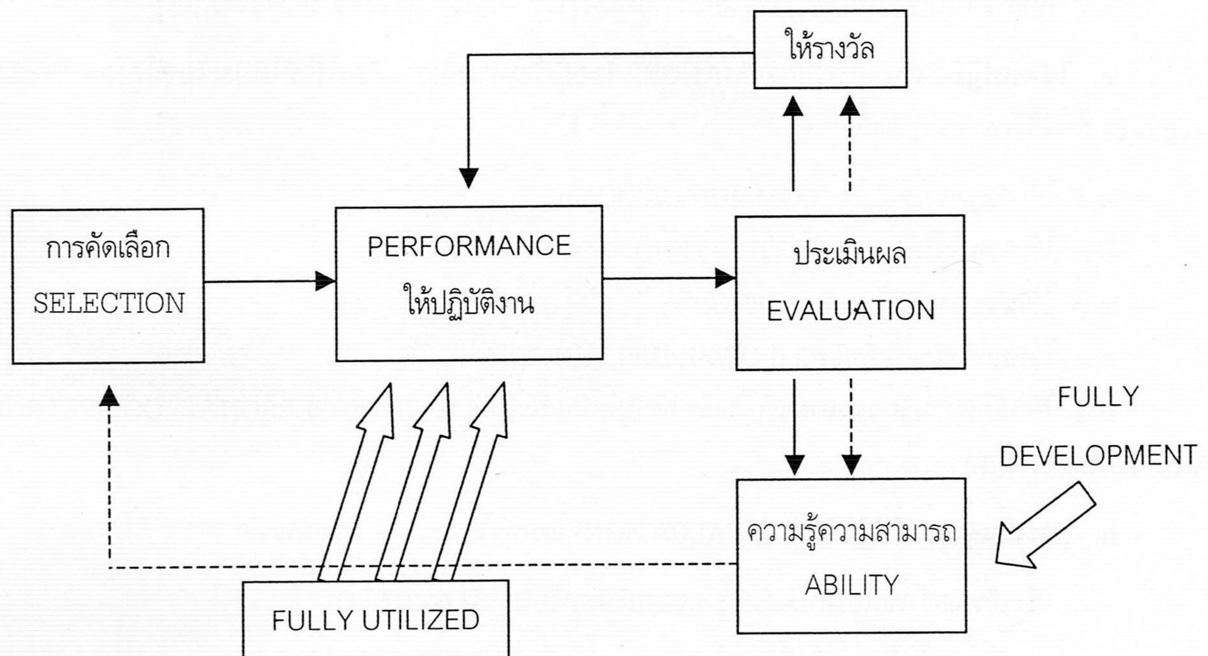
- **FULLY UTILIZE** คือ ใช้ประโยชน์สูงสุดของทรัพยากรมนุษย์ ถ้ามีผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาต้องนำประโยชน์มาจากผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ให้มากที่สุด และที่สำคัญที่สุดคือ ทุกคนต้องใช้ตนเองให้เกิดประโยชน์

* * หากในสายงานที่ไม่มีลูกน้อง หัวหน้า (ที่มีเพียงคนเดียว) ต้องใช้ตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุด

- **FULLY DEVELOP** คือ พัฒนาพนักงานในสายงานให้มีศักยภาพสูงขึ้นตลอดเวลา และเช่นเดียวกัน หัวหน้างานต้องพัฒนาลูกน้องและพัฒนาตนเอง

การจัดการ/การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานของบุคลากรทุกระดับในองค์กร ที่จะไม่ให้เกิดการสูญเปล่าทางบุคคล (HUMAN WASTE) แต่งานที่เกี่ยวกับกระบวนหน้าที่ทางบุคคลเป็นงานของฝ่ายบุคคล

กระบวนหน้าที่ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HUMAN RESOURCE FUNCTION)



- COMMUNICATION
- MOTIVATION
- LEADING
- INFLUENCING/POWER
- INTERPERSONAL COMPETENCES

๑. การคัดเลือกบุคลากร (SELECTION) มีหลักการว่า “ผู้ใช้เป็นผู้เลือก” ดังนั้นในการคัดเลือกแต่ละครั้งควรประกอบด้วยผู้เป็นเจ้าของกิจการ (ในฐานะผู้จ่ายเงินค่าจ้าง) ผู้จัดการฝ่าย/แผนก หรือหัวหน้างาน (ในฐานะผู้ใช้งาน) และฝ่ายบุคคล (ในฐานะผู้ดูแลโครงสร้างผลตอบแทนและผู้ดำเนินการด้านเอกสาร)

นายเทียม โชควัฒนา (อดีตประธานฯ เครือสหพัฒน์) มีแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

- ต้องเลือกคนเป็น
- ต้องใช้คนเป็น
- ต้องเลี้ยงคนให้เป็น

การคัดเลือกอาจจะมีจุดมุ่งหมายและวิธีการต่างๆ ดังนี้

๑.๑ เลือกจากผู้สมัครภายนอกเข้ามา

๑.๒ เลือกจากพนักงานภายใน (ฝ่ายอื่นๆ) เพื่อโอนย้าย

๑.๓ เลือกจากพนักงานระดับล่างเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

๑.๔ เลือกจากคนตำแหน่งเดิม เพื่อไปทำงานที่มีความสำคัญน้อยลง (เลือกไปเพื่อให้ตาย)

๒. ให้คนปฏิบัติงาน (PERFORMANCE) โดยผู้เป็นหัวหน้างานต้องใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุด (FULLY UTILIZE) ซึ่งใช้วิธีการต่างๆ ดังนี้

๒.๑ ใช้การพูดจาให้เข้าใจ (COMMUNICATION)

๒.๒ ใช้การจูงใจให้ทำงาน (MOTIVATION)

๒.๓ ใช้หลักการเป็นผู้นำ (LEADING)

๒.๔ ใช้พละกำลังหรืออิทธิพล (POWER/INFLUENCE)

๒.๕ ใช้หลักความรู้ความสามารถในเรื่องตัวบุคคลและทีมงาน (INTERPERSONAL COMPETENCE AND TEAM WORK)

๓. ประเมินผลคนที่ปฏิบัติงาน (EVALUATION) โดยทั่วไปจะมุ่ง ๒ ประเด็น คือ

๓.๑ ประเมินผลว่าเป็นไปตามมาตรฐานของบริษัทหรือไม่ (STANDARD)

๓.๒ ประเมินว่าเป็นไปตามสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือไม่ (EXPECTATION)

หากประเมินแล้วเห็นว่าถึงมาตรฐานหรือเกินความคาดหมาย หัวหน้าต้องให้รางวัลด้วยคำพูดหรือแสดงออกที่สื่อให้ลูกน้องรู้ว่าการกระทำของเราเป็นที่ยอมรับ คำชมหรือปิยวาจาแสดงถึงการให้เกียรติ (RECOGNITION) และการนับถือ (RESPECT) เพื่อต้องการให้ผู้ทำงานรักษาระดับของการทำงานอยู่ในระดับมาตรฐานหรือสูงกว่าตลอดเวลา

*** ผู้เป็นหัวหน้างาน/ผู้จัดการ ทุกตำแหน่งทุกระดับ ทุกสายงานที่จะต้องทำหน้าที่จัดการทรัพยากรมนุษย์ตามภาพที่แสดง เริ่มจากเลือกคนให้ทำงานที่เรามี ให้เขาลงมือทำงานประเมินผลงานและตัวเขาและต้องให้รางวัลเมื่อผลงานแต่ละครั้งอยู่ในระดับมาตรฐานหรือสูงกว่า

ข้อห้ามในการให้รางวัล "อย่าให้รางวัลโดยการเลื่อนตำแหน่งเป็นอันขาด" เพราะผู้ที่มีความสามารถในตำแหน่งตำแหน่งใด มิได้หมายความว่าจะมีความสามารถในตำแหน่งที่สูงขึ้น เพราะลักษณะและขอบเขตของงานที่ต่างกัน ดังคำพูดที่ว่า "เสียพนักงานที่ดีไปหนึ่งคน และจะได้หัวหน้างานที่เลวมาหนึ่งคน" ซึ่งเป็นการเสียทรัพยากรมนุษย์สองต่อในเวลาเดียวกัน

การเลื่อนตำแหน่งกระทำได้ แต่ต้องเตรียมพัฒนาให้ความรู้ให้พร้อมสำหรับตำแหน่งใหม่ก่อนจึงจะเลื่อนตำแหน่งได้ การพัฒนา/อบรม มี ๒ วิธีหลักๆ คือ

- **OFF THE JOB TRAINING** คือ การอบรมที่นอกเหนือมาจากงานที่ทำ เช่น การสัมมนา การฟังบรรยาย

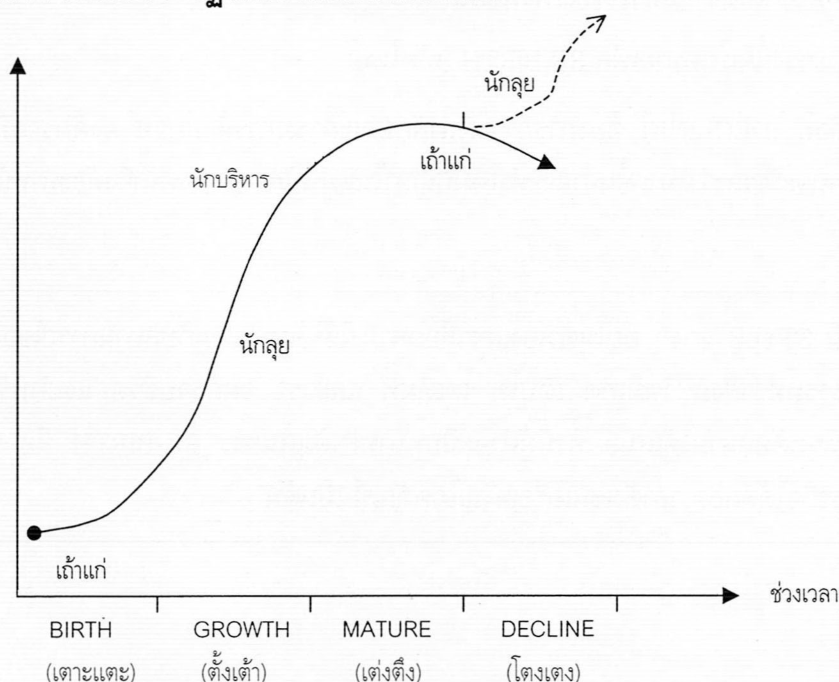
- **ON THE JOB TRAINING** คือ การอบรมโดยหัวหน้างานโดยตรงเป็นคนสอนขณะทำงานเป็นการทำงานไปพัฒนาไป แต่วิธีการนี้ในประเทศไทยไม่ค่อยใช้เพราะหัวหน้างาน/ผู้จัดการอาจจะไม่เข้าใจวิธี TRAIN หรือไม่ต้องการ TRAIN เพราะกลัวลูกน้องจะเก่งกว่า และหัวหน้างานก็จะไม่มีความหมายซึ่งเป็น CONCEPT ที่ไม่ถูกต้อง เพราะในความเป็นจริงถ้ามีลูกน้องเก่งพอที่จะมาแทนที่หัวหน้า หัวหน้าก็มีโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นไปเมื่อมีตำแหน่งงานว่าง ทั้งนี้หัวหน้าต้องพัฒนาพร้อมสำหรับตำแหน่งนั้นและหากไม่มีตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นในตำแหน่งเดิม หากมีลูกน้องเก่งจะทำให้หัวหน้าทำงานเบาขึ้น

ในทำนองเดียวกัน หากประเมินแล้วเห็นว่าผลงานต่ำกว่ามาตรฐาน หรือไม่เป็นไปตามที่คาดหวังอย่าด่วนลงโทษ ควรตรวจสอบไปที่ ABILITY หากเห็นว่ามี ABILITY แต่ PERFORMANCE ไม่ดีต้องพัฒนาก่อน

* คุณสมบัติที่ควรจะมีและควรจะเกิดขึ้นในสังคมไทย คือ "ไม่ควรถ่อมตัว แต่ควรเจียมตัว" และเราจะเป็นอะไรก็ตามต้องคำนึงว่า สังคมรอบข้างที่มองเข้ามายอมรับ ไม่ใช่อยู่ที่เรานึกเอาเอง และสำหรับสุภาษิตที่ว่า "เข้าเมืองตาหลิ่ว ต้องหลิ่วตาตาม" นั้น ไม่ควรยึดถือและนำไปใช้ทุกสถานการณ์ เพราะหากเข้าไปอยู่ในสิ่งแวดล้อม/สภาพคนที่ไม่ดีที่เราเปลี่ยนเขาไม่ได้แล้ว ก็ให้ใช้วิธี "หลับตา"

๔. **พัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวพนักงานอย่างเต็มที่** (FULLY DEVELOPMENT) โดยการตรวจสอบที่ความรู้ความสามารถ (ABILITY) ตลอดเวลา

PRODUCT LIFE CIRCLE วัฏจักรชีวิตของผลิตภัณฑ์



ในงานทางด้านการตลาด ผลิตภัณฑ์ที่วางจำหน่ายจะมีช่วงชีวิตของสินค้า ตั้งแต่เริ่มวางตลาดเติบโตในตลาด ถึงจุดอิ่มตัวจนกระทั่งยอดการเติบโตลดลง ถ้าเราเปลี่ยนวงจรดังกล่าวให้เกี่ยวข้องกับธุรกิจ จะมีลักษณะวงจรชีวิต เช่นเดียวกัน ซึ่งอาจเรียกว่า LIFE CYCLE ดังนี้

- ช่วงเกิดใหม่ (เตาะแตะ) ได้แก่ ช่วงเปิดตัวธุรกิจ ช่วงแรกที่เข้าตลาด ช่วงแรกที่ลงทุน
- ช่วงเติบโต (ตั้งเต้า) ได้แก่ ช่วงที่ธุรกิจได้ส่วนแบ่งทางการตลาดตามเป้าหมาย
- ช่วงอิ่มตัว (เต่งตึง) ได้แก่ ช่วงที่ขยายส่วนแบ่งตลาดออกไปถึงจุดที่ต้นทุนของธุรกิจมากกว่าหรือเท่ากับรายได้ที่เข้ามา
- ช่วงถดถอย (โตงเตง) ได้แก่ ช่วงธุรกิจถดถอย

ความสัมพันธ์ระหว่างช่วงชีวิตธุรกิจกับ LEADERSHIP STYLE

ในแต่ละช่วงของวงจรธุรกิจ ต้องมีผู้นำที่มีลักษณะหรือภาวะผู้นำต่างกัน คือ

๑. ช่วงก่อตั้ง (BIRTH) และช่วงเติบโต (GROWTH) ต้องการภาวะผู้นำแบบ PRODUCER เป็นลักษณะลุยงาน เพื่อให้องค์กรตั้งต้นและเติบโตเร็วที่สุด

๒. ช่วงบรรลุความสำเร็จ (MATURE) ต้องการภาวะผู้นำแบบผู้บริหาร (ADMINISTRATOR) เพื่อดูแลองค์กรให้เป็นระบบเกี่ยวกับเรื่องตัวบุคคล ระเบียบ กฎ ข้อบังคับ ฯลฯ ให้ถูกต้องเหมาะสม

๓. ช่วงปลายของการบรรลุความสำเร็จ องค์กรจะเริ่มถดถอย (DOWN) ช่วงนี้ต้องการภาวะผู้นำแบบมีความคิดใหม่ๆ ตลอดเวลา (ENTREPRENEUR) ซึ่งจะต้องมีลักษณะ

- CREATIVE มีความคิดสร้างสรรค์
- MODERATE RISK กล้าเสี่ยงพอสมควร (ไม่เสี่ยงแบบบ้าบิ่น)
- ACHIEVEMENT มีหัวใจของการทำงาน

ทั้งนี้เพราะช่วงนี้มีเป้าหมายเพื่อ RE-BIRTH (เกิดใหม่)

๔. ช่วงถดถอย (DECLINE) ต้องการภาวะผู้นำลักษณะกรรมการห้ามมวย องค์กรจะมีงานน้อยลงหรือถูกลดบทบาท พนักงานจะมีเวลาว่างมากขึ้นอาจจะทำให้มีปัญหาในหมู่พนักงาน หัวหน้าจึงต้องทำหน้าที่เป็นกรรมการห้ามมวย

ผู้นำที่ดีควรมี STYLE ต่างๆ อยู่ในตัวเองและเลือกนำมาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กร และผู้นำต้องเข้าใจสัจธรรมที่ว่าสิ่งมีชีวิตมีเกิด เติบโต โตเต็มที่ และชรา จนถึงจบชีวิต แต่สำหรับองค์กรหรือธุรกิจสามารถวิ่งหนีจุดดับสลายได้เสมอ ทั้งนี้ผู้นำจะมีบทบาทสำคัญในการ RE-BIRTH คือ ทำให้เกิดใหม่หรือขยายสายงานธุรกิจได้ตลอดเวลาดังเช่นเครือเจริญโภคภัณฑ์ เป็นต้น

ความสัมพันธ์ระหว่างช่วงชีวิตธุรกิจกับวงจรการเติบโตทางอาชีพของแต่ละบุคคล (INDIVIDUAL CAREER LIFE CYCLE)

BUSINESS LIFE CYCLE / INDIVIDUAL CAREER LIFE CYCLE	BIRTH ช่วงก่อตั้ง	GROWTH ช่วงเติบโต	MATURE ช่วงอิ่มตัว	DECLINE ช่วงถดถอย
INVESTIGATION & SURVEY ช่วงสำรวจและแสวงหา	✓			
ESTABLISHMENT ช่วงสร้างสรรค์ สร้างผลงาน		✓		
SETTLEMENT ช่วงตั้งรกราก มั่นคงในอาชีพ			✓	
DETACHMENT ช่วงถอนใจออกจากงาน				✓

ในการคัดเลือกคนเข้าองค์กร จำเป็นต้องรับคนที่มีความต้องการทางอาชีพที่สอดคล้องกับวงจรการเติบโตของธุรกิจ

INVESTIGATION ขั้นสำรวจ มักจะเกิดขึ้นในช่วงผู้เริ่มทำงานใหม่ๆ จะทำงานไป ประเมินตนเองไปว่างานเหมาะกับตนเองหรือไม่ ช่วงนี้จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย

ESTABLISHMENT ขั้นสร้างสรรค์ สร้างผลงาน ถ้าสำรวจแล้วพบว่าชอบงานที่ทำ ผู้ทำงานจะมีความสุขมากในการทำงาน เพราะจะได้ทำในสิ่งที่ตนรัก ตนชอบ จึงพยายามสร้างผลงานให้เป็นที่ปรากฏ

SETTLEMENT ขั้นตั้งรกราก สร้างความมั่นคง เป็นช่วงที่มนุษย์เริ่มปกป้องตำแหน่งหน้าที่การงานของตน

DETACHMENT ขั้นวางมือ ถอนใจออกจากงาน เป็นช่วงใกล้เกษียณ แต่ถ้าเกิดขึ้นในหน่วยงานควรโยกย้ายไปอยู่หน่วยงานที่ต้องการจะยุบ

ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนหน้าที่ทางทรัพยากรมนุษย์ (HUMAN RESOURCE FUNCTION) กับวงจรชีวิตธุรกิจ (BUSINESS LIFE CYCLE)

BUSINESS LIFE CYCLE / HUMAN RESOURCE FUNCTION	BIRTH ช่วงก่อตั้ง	GROWTH ช่วงเติบโต	MATURE ช่วงอิ่มตัว	DECLINE ช่วงถดถอย
SELECTION การเลือกคน	SELECT FOR PRESENT JOB รับคนที่ทำงานได้ทันที (เพื่อยึดตลาด)	SELECT FOR FUTURE JOB รับคนที่จะต้องทำงานในอนาคตได้ (รักษาตลาดและครอบครอง)	TRANSFER FOR EFFICIENCY โยกย้ายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ	CAREER PLANS วางตำแหน่งอาชีพให้แต่ละคนเพื่อพัฒนา
EVALUATION การประเมินผล	ACCORDING TO PLANS ประเมินผลงานตามแผนงาน	ACCORDING TO PERCENTAGE OF M.K.T. CHARE ประเมินจากส่วนแบ่งตลาด	ACCORDING TO PROFITABILITY ประเมินผลจากผลกำไร	ACCORDING TO COST SAVED ประเมินผลจากการประหยัด
REWARD การให้รางวัล	SALARY ให้เงินเดือนอย่างเดียว	SALARY + % OF M.K.T. SHARE	SALARY + BONUS หรือ PROFIT	SALARY + % ของ COST SAVED
DEVELOPMENT การพัฒนา	LITTLE ORIENTATION ปฐมนิเทศเล็กน้อย	EMPHASIZE JOB AND RELATION เน้นการพัฒนางานและความสัมพันธ์	MANAGEMENT EXECUTIVE เน้นการพัฒนาการบริหารและแนวคิดการจัดการ	CAREER DEVELOPMENT พัฒนาอาชีพ
DOMINANT VALUE จุดที่สำคัญ	ENTERPRE-NEURIAL ต้องการนักเสี่ยง นักสู้	นักขาย/ นักการตลาด/ นักบริหาร	นักแข่งขันตลอดเวลา	นักประหยัด (COST SAVING)
	COST CONSCIOUS (การตระหนักในความคุ้มค่าของเงินทุน)			

* การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นเรื่องที่หัวหน้างานต้องพิจารณาและดำเนินการในหน่วยงานของตน

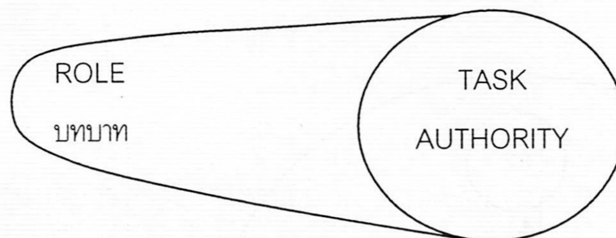
* ทั้งองค์กรต้องรับรู้และเข้าใจตรงกันว่า BONUS เป็นเรื่องของความเมตตาของเจ้าของกิจการที่จะมอบให้พนักงาน เวลาแจกด้วยมือของเจ้าของและแลกเป็นเงินสดมาแจก

* MAN POWER (การวางแผนกำลังคน) เป็นเรื่องของการมองไปข้างหน้าสำหรับกิจการในภาพรวมของอนาคต

* CAREER PLANS (การวางแผนอาชีพ) เป็นเรื่องของการวางอนาคตในเรื่องอาชีพให้พนักงานแต่ละคน

* CAREER PATH (ความก้าวหน้าในอาชีพ) มองในส่วนของโครงสร้างองค์กรซึ่งจะระบุแนวทางการเติบโตในสายงาน

แนวความคิดเรื่องบทบาท (ROLE CONCEPTS)



ความหมายของคำว่าบทบาท บทบาทมีความหมาย ๒ ประการ คือ

๑. METHODS วิธีการที่เราจะปฏิบัติ

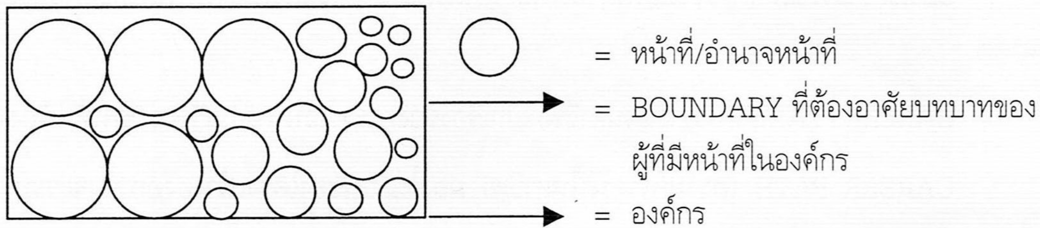
๒. AWARENESS ความระแวดระวังเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน (JOB ENVIRONMENTS) ซึ่งมี ๒ ลักษณะ คือ

๒.๑ สิ่งแวดล้อมของงาน (SOCIAL ENVIRONMENT) ได้แก่ ความระแวดระวังเกี่ยวกับคน กลุ่มคน หัวหน้างาน ซึ่งจะต้องใช้ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับบุคคล (INTERPERSONAL COMPETENCE) ซึ่งกล่าวไว้ใน MODULE 1

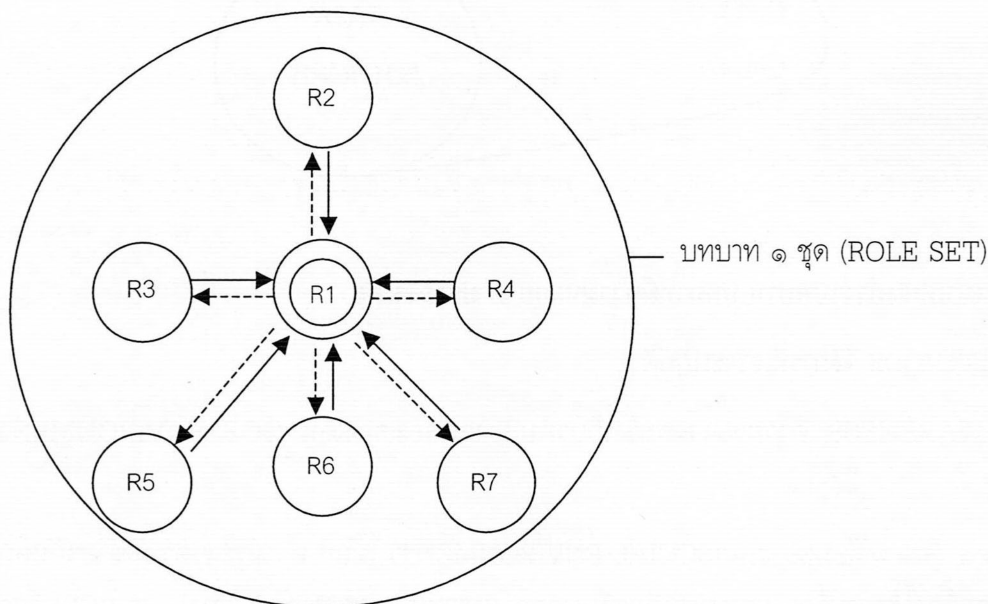
๒.๒ สิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ (PHYSICAL ENVIRONMENT) ได้แก่ ความระแวดระวังในเรื่องสิ่งปลูกสร้าง อุณหภูมิ ความปลอดภัยในการทำงาน

๑. ในการปฏิบัติงาน พนักงานทุกระดับทุกหน้าที่สามารถขยาย “บทบาท” ได้ไม่มีที่สิ้นสุด แต่ส่วนใหญ่แล้วจะไม่กล้าขยายเพราะกลัวข้อหาที่ว่า “เสือก”

๒. การขยายบทบาทจะต้องขยายออกไปให้ครอบคลุม ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับบริษัท (BOUNDARY)



๓. ในการแสดงบทบาท แล้วเกิดปัญหาความไม่เข้าใจกัน เช่น มองว่ามีการก้าวก่าย ไม่ใช่หน้าที่ ฯลฯ สาเหตุของปัญหามักจะมาจากการขาดความรู้ความสามารถเกี่ยวกับบุคคล (INTERPERSONAL COMPETENCE)



เมื่อบุคคลเข้าดำรงตำแหน่ง จะต้องรับทราบรายละเอียดของงานหรือหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) ซึ่งจะมีอำนาจหน้าที่ (AUTHORITY) กำกับอยู่ แต่สำหรับรายละเอียดของบทบาท (ROLE DESCRIPTION) ไม่มีใครสามารถเขียนหรือกำหนดได้ เพียงแต่ทำให้เกิดความเข้าใจในสิ่งที่องค์กรคาดหวัง (ROLE PRESCRIPTION)

ROLE PRESCRIPTION = เป็นสิ่งที่เขียนหรือกำหนดไม่ได้ดังนั้นเมื่อบุคคลถูกจัดวางลงในตำแหน่ง บุคคลนั้นจะลำบากใจเพราะไม่แน่ใจว่าตนจะมีวิธีการและระแวดระวังในเรื่องใดบ้าง บางครั้งบทบาทที่แสดงออกจะไม่เป็นที่ยอมรับ (ROLE PERCEPTION) ซึ่งจะทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาท (ROLE CONFLICT)

R1 = บทบาทที่เราจะต้องแสดง (ซึ่งไม่มีรายละเอียดที่เด่นชัดไม่มีการเขียนว่าจะต้องแสดงอย่างไร)

R2 = บทบาทของหัวหน้า ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีสิทธิ์ที่จะคาดหมายหรือคาดหวังว่า R1 ควรทำ/ไม่ควรทำอะไรบ้าง (ROLE EXPECTATION)

R3 และ R4 = เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน (ส่งความคาดหมายมาให้)

R5, R6 และ R7 = บทบาทของลูกน้อง (ซึ่งมีหลายๆ คน) ส่งความคาดหมายมาให้

ในวันหนึ่งๆ บุคคลจะต้องแสดงบทบาทหลายๆ ชุด (SET) ดังนั้นบุคคลจึงต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทได้อย่างรวดเร็วเพื่อให้เหมาะสมกับ ROLE SET แต่ละชุด ซึ่งเป็นความสามารถที่จำเป็นของมนุษย์ว่าที่ใดควรยืดที่ใดควรงอ

EX. คุณสมศักดิ์ ชูโต เป็นตัวอย่างของการเปลี่ยนแปลงบทบาทได้ดี เช่น ถ้าท่านจะนั่งคุยกับเจ้าหน้าที่ธุรการ (ซึ่งเป็นลูกน้องในสายงาน) จะนั่งที่โต๊ะทำงาน ถ้ามีเพื่อนหรือแขกจากภายนอกมาพบจะย้ายมานั่งที่โต๊ะรับแขก

* โต๊ะทำงานและโต๊ะรับแขก คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่คุณสมศักดิ์ ชูโต ระแวดระวัง โดยเปลี่ยนบทบาทจาก "ความเป็นนาย" คือนั่งที่โต๊ะทำงานเวลาเจ้าหน้าที่ธุรการเข้าพบ มาเป็นบทบาท "ความเป็นเพื่อน" คือนั่งที่โต๊ะรับแขกเมื่อเพื่อนมาพบ

๑. การแสดงบทบาทต้องมีความเข้าใจใน ROLE SET เมื่อ ROLE SET เปลี่ยน บทบาทที่แสดงต้องเปลี่ยนทันที

๒. ณ ROLE SET ใด ROLE SET หนึ่ง บุคคลจะแสดงบทบาทได้บทบาทเดียวถ้าจะเป็น "นาย" ก็ต้องเป็น "นาย" จะเป็น "ลูกน้อง" ก็แสดงบท "ลูกน้อง" ไม่ใช่แสดงทั้ง ๒ บทบาทใน ROLE SET เดียวกัน

๓. การแสดงบทบาทต้องจัดลำดับความสำคัญ และเลือกแสดงในบทบาทที่สำคัญก่อน และค่อยเปลี่ยนไปแสดงบทบาทที่สำคัญรองลงไป แต่ต้องแสดงทีละบทบาท

๔. ห้าม R2 ตำหนิ R1 ต่อหน้า R5, R6, R7 เด็ดขาด

๕. ใน ROLE SET ที่เป็นการประชุม หาก R1 จะตำหนิให้ตำหนิผลงาน เนื้องาน ห้ามหาคนผิด

๖. ในแต่ละ ROLE SET จะต้องมี R2 เพียง R2 เดียว หากในองค์กรมีผู้แสดงบท R2 หลายคน R1, R5, R6, R7 ต้องปรับตัว

การทำความเข้าใจในบทบาท (ROLE CLARIFICATION)

บางครั้งแต่ละคนในองค์กรจะเกิดความสับสนในบทบาทที่บางหน่วยงานแสดงออกมา เพราะบางครั้งบทบาทไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งเสมอไป แต่ในทุกๆ ตำแหน่งจะมีบทบาทอยู่เสมอ ซึ่งบางครั้งมีบทบาทบางอย่างที่คลุมเครือ (ROLE AMBIGUITY) คือ ไม่แน่ใจว่าเป็นหน้าที่ของเราหรือเป็นบทบาทของเขา เมื่อไม่แน่ใจจะต้องพูดคุยเรื่องเพื่อทำความเข้าใจในบทบาท หากไม่เข้าใจและไม่สื่อความกัน แต่ละคนจะไม่รู้ว่าแต่ละ R คาดหมายอะไรบ้าง และที่สำคัญต้องจัดเรียงลำดับความสำคัญแล้ว CLEAR ทีละความคาดหวังและไม่จำเป็นว่าความคาดหวังของ R2 จะสำคัญกว่า R7 เสมอไป

ในบางองค์กร/หน่วยงาน บุคคลในองค์กรชอบใช้ความคลุมเครือเพื่อให้เกิดความไม่ชัดเจน ในหน้าที่หรือบทบาท เพื่อที่จะได้หลบเลี่ยงไม่ต้องทำงาน ไม่ต้องรับผิดชอบต่องานใดๆ ที่เกิดขึ้น ไม่ต้องถูกซักถามความคืบหน้าของงาน ซึ่งจะเกิดความสูญเสียอย่างมหาศาลกับกิจการ การแก้ไข คือ ต้องขจัดบุคคลเช่นนี้ออกจาก ROLE SET

บทบาทของหัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา (SUPERVISOR ROLES)

๑. บทบาทในการเป็นที่ปรึกษา (ADVISORY ROLE) ต้องให้คำปรึกษาในสิ่งที่เป็นปัญหาเรื่องงานของลูกน้อง (ไม่น้อยกว่า ๙๙%) บทบาทนี้เป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างความเลื่อมใสศรัทธาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นตัวป้องกัน “การลองของ” แต่จุดที่ต้องระมัดระวังก็คือ SUPERVISOR ต้องรู้จริงในเรื่องที่ต้องให้คำปรึกษาอย่างดีจึงให้คำปรึกษาซึ่งหมายถึง ผู้เป็นหัวหน้าต้องรู้งานของลูกน้องทุกคน

๒. บทบาทในการเป็นพี่เลี้ยง (MENTORING ROLE) ต้องแสดงความเอื้ออาทร ห่วงใยสารทุกข์สุกดิบคอยสอบถามความเป็นไปของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยต้องปฏิบัติกันในฐานะความเป็นมนุษย์ เช่น สอบถามความเจ็บไข้ สอบถามความเป็นไปของครอบครัวบ้าง เป็นต้น

๓. บทบาทในการสอนงาน (COACHING ROLE) ต้องแสดงบทบาทที่จะสอนหรือพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานที่ทำในปัจจุบันให้ดีขึ้น และ COACH ให้พร้อมที่จะทำงานในหน้าที่/ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

* การ COACHING ที่ดีที่สุด คือ ON THE JOB TRAINING

๔. บทบาทในการให้คำปรึกษา (COUNSELLING ROLE) ต้องให้คำปรึกษาในเรื่องจิตใจ การลดความเครียด ความสับสน ตลอดจนปัญหาครอบครัว ซึ่งความสำคัญจะอยู่ที่การรักษาความลับของผู้ให้คำปรึกษา

๕. บทบาทในการเป็นตัวแบบ (MODELLING ROLE) คือ การแสดงหรือประพฤติตนเป็นตัวอย่างทั้งด้านการทำงาน จริยธรรม คุณธรรม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่าง

การทำความเข้าใจคำว่า “หน้าที่ ความรับผิดชอบ บทบาท”

หน้าที่	:	เป็นสิ่งที่ระบุไว้ในตำแหน่ง ผูกติดกับอำนาจหน้าที่
ความรับผิดชอบ	:	เป็นความรู้สึกที่อยู่ในจิตใจของบุคคล
บทบาท	:	เป็นเรื่องของความเข้าใจในวิธีการที่จะต้องปฏิบัติ และความระแวดระวัง (AWARENESS) ในสิ่งแวดล้อมซึ่งจะเปลี่ยนไปตามสถานที่ บุคคล ซึ่งจะขยายไปไม่มีที่สิ้นสุด และถ้าในองค์กรพนักงานสามารถขยายบทบาทซึ่งกันและกันมากเท่าใดจะยิ่งเป็นประโยชน์มากที่สุด คือ จะเกิดความรู้สึกว่าตนจะต้องดูแลบริษัททั้งหมด “บทบาท” จะเป็นตัวเชื่อมช่องว่างของหน้าที่แต่ละคน

WORK SHOP แบ่ง ๔ กลุ่มตามสายงาน ให้ตอบคำถามดังนี้

๑. กลุ่มเรา มองว่า กลุ่มเราเองเป็นอย่างไร (วิเคราะห์เกี่ยวกับชีวิตในที่ทำงาน ผลงาน การยอมรับ ความร่วมมือ แง่ดี แง่ไม่ดี)

๒. กลุ่มเรา คิดว่า กลุ่มอื่นแต่ละกลุ่มมองว่ากลุ่มเราเป็นอย่างไร

๓. กลุ่มเรา มองว่า กลุ่มอื่นแต่ละกลุ่มเป็นอย่างไร

การสร้างความเข้าใจและความระแวดระวังในบทบาท

หากเราเข้าใจว่า "บทบาท" หมายถึง วิธีการปฏิบัติและความระแวดระวัง (AWARENESS) แล้ว

คำว่า **บทบาทในการบริหารและการจัดการ** ย่อมหมายถึง วิธีการปฏิบัติงานและความระแวดระวังเกี่ยวกับงานและกิจการขององค์กร

คำว่า **บทบาทในสังคม** ย่อมหมายถึง วิธีการปฏิบัติตน และความระแวดระวังเกี่ยวกับสังคมรอบข้าง เช่นอยู่กับผู้มีอาวุโสอย่างหนึ่ง อยู่กับเพื่อนอย่างหนึ่ง เป็นต้น

การจะปรับเปลี่ยนหรือทำความเข้าใจบทบาทก็คือ ต้องปรับเปลี่ยนหรือเข้าใจในเรื่อง F.O.R. (F.O.R. MODIFICATION) คือ บุคคลต้องปรับเปลี่ยน F.O.R. ตลอดเวลาโดยใช้ "ประสบการณ์" เป็นตัวการในการปรับเปลี่ยน ดังนั้น การศึกษาดูงานจึงเป็นวิธีหนึ่งสำหรับการป้อนประสบการณ์ให้บุคคลมีความเข้าใจและระแวดระวังในบทบาทต่างๆ จนเกิดเป็นความรู้สึกสำนึก (CONSCIOUSNESS)

BEHAVIOR ORGANIZATION MODIFICATION คือ การเปลี่ยน F.O.R. ของบุคคลทั้งองค์กร โดยเริ่มจากผู้นำองค์กร เปลี่ยน F.O.R. ผู้บริหารที่รองลงมา ผู้บริหารที่รองลงมาเปลี่ยน F.O.R. ระดับ SHOP FLOOR โดยตรง ทั้งนี้เพื่อให้ทั้งองค์กรเกิดความรู้สึกสำนึกในเรื่องต่างๆ ซึ่งเป็นเรื่องเดียวกัน

ความรู้สึกสำนึกในต้นทุน (COST CONSCIOUSNESS)

เป็นบทบาทหนึ่งที่บังคับให้เกิดกับบุคคลไม่ได้ แต่สร้างให้เกิดขึ้นได้โดยการจัด "ประสบการณ์" เพื่อให้รับรู้และเปลี่ยน F.O.R. ไปสู่จุดที่ว่า ของทุกอย่างหรือกิจกรรมทุกอย่างมีต้นทุน (COST) บางอย่างอาจจะมองไม่เห็นต้นทุน (COST) แต่ต้นทุนไปอยู่ที่ที่หนึ่ง ซึ่งโดยรวมแล้วถือเป็นต้นทุนบริษัททั้งสิ้น ดังนั้นหากหน่วยงานแต่ละหน่วยมองที่ "งาน" ของตนเองเท่านั้น มิสนใจว่าเป็น "งาน" ของบริษัท ความรู้สึกสำนึกในต้นทุนจะเกิดขึ้นได้ยาก

* * การใช้ชีวิตในการทำงานแต่ละปีที่ผ่านไป ต้องพิจารณาเสมอว่า เวลาที่ผ่านไปเป็นต้นทุนของชีวิต เราต้องได้อะไรที่มากกว่าเงินเดือนหลายๆ ด้าน จึงจะคุ้มกับเวลาของชีวิตที่เสียไป

* * เราไม่สามารถเร่งพัฒนาการของชีวิตให้เร็วข้ามขั้นได้ แต่เราสามารถเร่งเวลาในแต่ละขั้นตอนชีวิตให้เร็วขึ้นในแต่ละขั้นได้ และในทำนองเดียวกันหากไม่พัฒนาระดับฝ่ายให้มีความรู้สึกสำนึก (CONSCIOUSNESS) ที่ถูกต้อง อย่าข้ามไปพัฒนาลูกน้องระดับล่างเป็นอันขาด

* * การประเมินผลงานของผู้บริหารจำเป็นจะต้องพิจารณาบทบาทในเรื่องความรู้สึกสำนึกในต้นทุน (COST CONSCIOUS)

ความรู้สึกสำนึกในสิ่งที่จะเกิดตามมา (CONSEQUENCES)

เป็นบทบาทหนึ่งที่ทุกๆ คน ในองค์กรควรระแวดระวังและหาวิธีการปฏิบัติ นั่นคือ ต้องมีความรู้สึกสำนึกตลอดเวลาว่า สิ่งที่ทำแต่ละเรื่อง จะส่งผลให้เกิดผลอะไรตามมา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ มีความรู้สึกสำนึกในกฎธรรมชาติเรื่อง "เหตุ" ก่อให้เกิด "ผล" ผู้ที่มีคุณลักษณะข้อนี้จะสามารถมองทะลุในเรื่องต่างๆ ได้ดี (SEE-THROUGH)

* * ผู้ที่มีความรู้สึกสำนึกในสิ่งที่จะเกิดตามมา (CONSEQUENCES) จะมีลักษณะของคนที่มีสติสัมปชัญญะ
* * ในเรื่องการบริหาร-การจัดการ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ ซึ่งความสัมพันธ์ของมนุษย์ไม่ได้ขึ้นอยู่บนหลักเหตุผลเสมอไป ทั้งนี้เพราะมนุษย์มีอารมณ์ มีค่านิยม (VALUE) บางครั้งจึงไม่สามารถใช้กฎเกณฑ์ที่ตายตัวกับทุกๆ คนได้ และบางครั้งก็ใช้ทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งกับมนุษย์ไม่ได้
* * ทฤษฎีที่ดีต้องใช้ประโยชน์ได้ ๓ ประการคือ
  ๑. ใช้อธิบายได้
  ๒. ใช้ควบคุมได้
  ๓. ใช้ทำนายได้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT)

มนุษย์ตั้งแต่แรกเกิดจะถูกคาดหวังว่าจะต้องเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยสังคมจะถ่ายทอดความคาดหวังผ่านทางวัฒนธรรม (ACCULTURATION) จากครอบครัว พ่อ-แม่ สู่เด็ก หรือผ่านการเรียนรู้ทางสังคม (SOCIAL LEARNING) หรือการสั่งสมทางสังคม (SOCIALIZATION) เพื่อเตรียมสมาชิกใหม่ให้เป็นสมาชิกที่ดีทางสังคม

การสั่งสมทางสังคม (SOCIALIZATION) มีกระบวนการย่อยดังนี้

๑. IMITATION SUBPROCESS การเลียนแบบจากตัวแบบรอบข้าง (SOCIALIZING AGENT)

๒. IDENTIFICATION SUBPROCESS การเลียนแบบเพื่อแยกแยะความแตกต่าง เช่น เด็กอายุ ๒ ขวบเริ่มเลียนแบบการแต่งกายของพ่อ-แม่

๓. INTERNALIZATION SUBPROCESS เป็นกระบวนการเรียนรู้โดยธรรมชาติเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นนามธรรม ๔ ประการ คือ**นิยามคำว่า การเรียนรู้ การศึกษา และการฝึกอบรม**

การเรียนรู้ (LEARNING) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งภายในและภายนอก

การศึกษา (EDUCATION) หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ (ACCUMULATION OF KNOWLEDGE) ด้วยเหตุนี้ทั้งการเรียนรู้และการศึกษาต้องกระทำพร้อมกัน

การฝึกอบรม (TRAINING) หมายถึง

- การเพิ่มพูนความรู้ (KNOWLEDGE)
- การให้ทักษะ (SKILL) เพื่อให้เกิดฝีมือทั้ง MANUAL และ MENTAL
- การปรับเปลี่ยนทัศนคติ (ATTITUDES)

ทั้งหมดนี้ มนุษย์จะรับรู้ รับทราบ และนำไปเก็บไว้ที่ F.O.R.

ถ้าสอดคล้องกัน จะทำให้เกิด พฤติกรรม (BEHAVIOR)

๑. ทัศนคติทางสังคม (SOCIAL ATTITUDE)

ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกส่วนหนึ่งในชีวิตจิตใจที่มีสิ่งหนึ่งสิ่งใดภายนอกเกี่ยวกับรูปธรรมและนามธรรม ในแง่ชอบ-ไม่ชอบ เห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย

๒. ค่านิยมทางสังคม (SOCIAL VALUES)

ค่านิยม หมายถึง ความรู้สึกในใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทั้งรูปธรรมและนามธรรมในเรื่อง ดี-ไม่ดี เหมาะ-ไม่เหมาะ ควร-ไม่ควร

๓. ความเชื่อทางสังคม (SOCIAL BELIEF)

ความเชื่อ หมายถึง ความรู้สึกในใจที่มีต่อสิ่งหนึ่ง ทั้งรูปธรรมและนามธรรมในเรื่อง จริง-ไม่จริง มี-ไม่มี (มักจะไม่ค่อยมีเหตุผล)

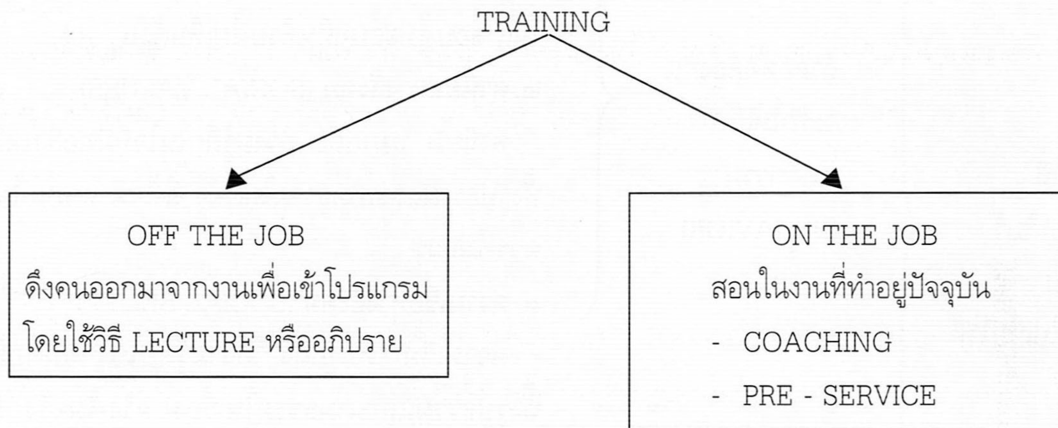
๔. บทบาททางสังคม (SOCIAL ROLES) คือ ความเข้าใจในวิธีการและความระแวดระวังทางสังคม

* * แรกเกิดจนถึงก่อนวัยเรียน มนุษย์จะพบแต่การเรียนรู้ (LEARNING) พอเรียนหนังสือมนุษย์จะพบกับการศึกษา (EDUCATION) เพียงอย่างเดียว

* * การฝึกอบรมที่ดี ต้องมีทั้งการเรียนรู้ (LEARNING) และการศึกษา (EDUCATION)

การเรียนรู้ (LEARNING)	การศึกษา EDUCATION + การเรียนรู้ LEARNING + การฝึกอบรม TRAINING	ความคิด (THINKING) → ผลของความรู้ (EARNING)
มนุษย์	เกิดความฉลาด (INTELLIGENCE)	เกิดปัญญา (WISDOM)

การฝึกอบรม (TRAINING)



การ COACHING

เป็นบทบาท (ROLE) ของหัวหน้างานทุกระดับที่ต้องระแวดระวังและมีวิธีการปฏิบัติ ซึ่งเป็นแนวทางดังนี้

๑. เป็นการฝึกอบรมในงานที่ปฏิบัติประจำ (ON THE JOB TRAINING)

๒. เป็นการฝึกอบรมแต่ละคน (ONE TO ONE) ตัวต่อตัว

๓. เป็นการฝึกอบรมซึ่งหน้า (FACE TO FACE) ไม่มีการฝากไปบอกต่อ

เงื่อนไขการทำ COACHING ต้องวิเคราะห์ในประเด็นต่อไปนี้

๑. เขาต้องรู้อะไรที่จะทำงานนี้ได้ (A MUST) ต้องตรวจสอบทีละคนถึงสิ่งที่เขาต้องรู้ ถ้ายังไม่รู้ต้อง COACH ทันที ถ้าพบว่ารู้ดีแล้ว เช็คต่อไปว่า

๒. เขายังขาดอะไร (A LACK) ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องบทบาท ซึ่งจะทำให้งานสำเร็จ

๓. เขาควรรู้อะไร (AN OUGHT TO) เป็นการพิจารณาถึงสิ่งที่เขาควรรู้เพื่อจะได้เลื่อนตำแหน่งในภายหน้า โดยให้รู้ว่าอนาคตเขาต้องรู้แต่ขณะนี้ยังขาดอยู่ (แต่ห้ามสัญญาว่าจะได้เป็น)

* พึงระลึกไว้เสมอว่า คนทุกคนไม่จำเป็นต้องถูก COACH หรือ COACH ได้
* การจะ COACH ต้องเริ่มจากการพิจารณา/วิเคราะห์ว่า การทำงานปัจจุบันของเขาถึงระดับที่คาดหวังหรือไม่ ถ้าไม่ถึงต้องพิจารณาว่า เขามีศักยภาพพอที่จะปรับปรุงได้หรือไม่ (ถ้าไม่สามารถปรับปรุงได้และมีผลเสียควรคัดออกจากองค์กร)
* การจะพิจารณาหรือวิเคราะห์ในเงื่อนไขที่ ๓ เขาควรรู้อะไร อย่ารีบดำเนินการ ต้องทำเงื่อนไข ๑ และ ๒ ให้เสร็จก่อน

กระบวนการทำ COACHING

- การเข้าหา (APPROACH) โดยการแสดงตัวให้ลูกน้องเห็นว่าเราเป็น HELPER (ผู้ช่วยเหลือและจะต้องรู้จักลูกน้องแต่ละคนที่แตกต่างกัน)
- พิจารณาดูความสนใจของเขา ถ้าพบว่าไม่สนใจต้องใช้วิธีผลักดัน ชี้แนะให้เห็นความสำคัญที่ดีกว่า
- สังเกตอาการ MENTAL BLOCK หมายถึง การสกัดกั้นทางความคิดที่จะไม่ยอมรับแนวคิดที่หัวหน้าให้มาทำนองเดียวกับอาการสมองไม่รับรู้

การบริการ (SERVICE)

เป็นบทบาทในการสร้างความรู้สึกอบอุ่น (WARMTH) ให้เกิดในใจของผู้บริการ ซึ่งจะนำไปสู่ความมั่นคง SECURITY ดังนั้นธุรกิจที่ต้องการเน้นบริการ ต้องใช้ LABOR INTENSIVE (ไม่จำเป็นต้องแตะตัว แต่ต้องแตะใจ)





ครู

ครู...คือผู้ให้ความหวัง
ครู...คือผู้เปี่ยมด้วยศรัทธา
ครู...ผู้ปรารถนาอันบริสุทธิ์
ครู...คือที่พึ่งของดวงใจ
ครู...ดังแสงทองส่องฟ้าสว่าง
ครู...ดังเรือจ้างออกแรงแจวอย่างอดทน
ครู...คือผู้ห่วงใยให้ศิษย์ดี
ครู...เป็นผู้สร้างไม่หวังผล

ครู...ชี้แนวทางการศึกษา
ครู...ช่วยเสริมปัญญาพากว้างไกล
ครู...คือผู้จุดประกายแจ่มใส
ครู...ผู้มีแต่ให้ทุกคน
ครู...คอยชี้หนทางการพึ่งตน
ครู...นั้นคือบุคคลสมควรบูชา
ครู...คือผู้มีพระคุณกอบเมตตา
ครู...นั้นจึงยิ่งใหญ่สมคำว่า "ครู"



รายนามผู้ร่วมบริจาคเพื่อช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ให้แก่ศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์

อาจารย์ธีระชัย เชมนะสิริ ผู้อำนวยการสถาบันกริดไทยแลนด์

คุณศรรบ หล่อธราประเสริฐ ผู้จัดการ บริษัท ไทยสงวนโภชนา จำกัด

คุณยูรพันธ์ ปานะบุตร

คุณวีรพล ปานะบุตร

คุณวิชิต จำนงค์

คุณประภัสสร จันทราสุทธิ์

คุณนริศรา วงษ์เสรี

คุณปัทมา จงดี

คุณสราวุธ จันทราสุทธิ์

คุณสุรางค์รัตน์ รักราชการ

ดร. ดวงเดือน เขมกวัฒน์ Ex-MBA รุ่น ๑

คุณสุนันทา วีระเมธีกุล E-MBA รุ่น ๑๓

นักศึกษา Flex. MBA รุ่น ๑

นักศึกษา E-MBA รุ่น ๑๐

นักศึกษา E-MBA รุ่น ๑๓

นักศึกษา E-MBA รุ่น ๑๔

ในนามคุณชัญญา ศรีจันทรา

นักศึกษา NIDA IMET รุ่น ๖ โดย คุณเกียรติชัย ลิมปิโชติพงษ์

เงินบริจาคที่สมาคมศิษย์เก่า คณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ รวบรวมจากการจัดงาน NIDA MBA NIGHT เนื่องในงานฉลองปริญญามหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ ณ CONRAD BANGKOK HOTEL ถนนวิทยุ ในวันเสาร์ที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖

เงินบริจาคของรุ่น

นักศึกษา R-48

นักศึกษา R-50

นักศึกษา R-51

นักศึกษา Eng-Pro-04

นักศึกษา Eng-Pro-05

นักศึกษา Y-MBA

นักศึกษา Y-01

นักศึกษา Y-09/Y-10/Y-11

นักศึกษา X-02

นักศึกษา X-03

นักศึกษา X-04

นักศึกษา X-06

นักศึกษา X-08

นักศึกษา X-09

นักศึกษา X-10

นักศึกษา X-11

นักศึกษา X-12

นักศึกษา X-14

นักศึกษา X-15

เงินบริจาคของนักศึกษา

คุณจิรายุทธ ตันตระกูล รุ่น R-11

คุณทิวา พงศ์ธนไพบูลย์ รุ่น R-16

คุณพรรณี เลิศจรรยากุล รุ่น R

คุณภัททกา ทวีสุขเสถียร รุ่น I-03

คุณวันเพ็ญ ธีระวัชิรกุล รุ่น X-07

คุณอนิวรรต์ อารมณ์สุข รุ่น R-05

ไม่ระบุชื่อและรุ่น

คุณเฉลิมวงศ์ พัวพิพัฒน์ รุ่น Y-03

นักศึกษา รุ่น Y-09 (ไม่ระบุชื่อ)

เงินบริจาคของเพื่อนอาจารย์

ดร. สมคิด จาตุศรีพิทักษ์

ดร. ทนง พิทยะ

ดร. ถกล นันธิราภากร

ผศ. ดร. บุญชัย หงส์จารุ

ดร. ประสิทธิ์ กาญจนศักดิ์ชัย

แด่อาจารย์วุฒิชัยที่รักและเคารพยิ่ง

ผมขอสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายและคุณงามความดีที่อาจารย์ได้สะสมไว้แก่สังคมและประเทศชาติ ได้โปรดอำนวยพรแด่อาจารย์ให้หายจากการเจ็บป่วย ให้มีสุขภาพแข็งแรง

ขอให้หายเร็วๆ นะคะ
รัก & เคารพ
[signature]
(น.ส.ศิริรัตน์ ศิริธนชัย)

รักและเคารพยิ่ง
[signature]
(นายเรืองศักดิ์ กิตติสารกุล)
MBA #5 มข.

รักและเคารพอย่างสูง
ทิพย์กาญจน์ จิระศักดิ์ตระกูล

[signature]
ขอให้หายเร็วๆ ครับผม
(นายมนูชัย ประเสริฐสิน)
รัก + เคารพมาก
MBA#5 K.K.U.

[signature]
MBA 5 มข.
(นายประเสริฐ ทองมณีวัฒน์).

[signature]
(ธีรวัฒน์ แสงฤทธิ์)

[signature]
(นายนิพนธ์ ศรีจิว)

(นายธนเทพ คุ้มเดฝาย)
MBA # K.K.U.

รัก+ เคารพ ค่ะ
รัตน์ทิมา ชัยวิรัตนะ

ขอให้อ.ดร. ฉุดดี มีสุขภาพ
แข็งแรงๆ หายเร็วๆ นะครับ
สันทร (Ex-11)
TOYOTA

อาจารย์หายเร็วๆ แล้วมาเป็นขวัญใจ
ให้ลูกศิษย์ตลอดไปนะคะ → ก้อย

ขอคุณพระศรีรัตนตรัย ดลบันดาล
ให้อาจารย์หายเร็วๆ สิ้นทุกข์ทั้ง
เมย์

get well soon..
Payao.

ขอให้อาจารย์หายเร็วๆ
พ่อ My Hero.
ลิบ (ลีตตานุ)

กราบเยี่ยมอาจารย์ที่เคารพรัก
อาจารย์ขา หายป่วยเร็วๆ นะคะ
น่ารักและเป็นห่วงอาจารย์มาก
อยากให้อาจารย์มีสุขภาพแข็งแรงเร็วๆ ค่ะ
ด้วยความรักและเคารพอย่างสูง
ลดาวรรณ เจริญรัชต์ภาคย์ (นา)

ขออำนาจ คุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายในสากลโลก รวมทั้งสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ที่ ท่านอาจารย์ และครอบครัว นับถือ ช่วยดลบันดาล และคุ้มครองให้ท่านอาจารย์ ผ่านช่วงเวลานี้ไปได้ด้วยดี และทั้งครอบครัว ของท่านอาจารย์ด้วย ให้มีกำลังใจ ที่เข้มแข็ง นะคะ

รักและเคารพ ด้วยความจริงใจ

วิลาวรรณ ลิ้งค์วัฒนา

๘/๗/๔๕

อายุ วรรโณ สุโข พลัง.

ขอให้อาจารย์หายไวไว
กลับมาเป็นอาจารย์ของลูกศิษย์
และเป็นกำลังสำคัญของชาติต่อไป

ชัยยุทธ (EX-MBA 11)

ขออำนาจแห่งคุณพระศรีรัตนตรัย สิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายทั้งปวงในสากลโลก อำนาจแห่งคุณงามความดีทั้งปวง ประกอบกับอำนาจแห่งความรักความห่วงใยที่ศิษย์ทุกคนมีแก่อาจารย์ จงดลบันดาลให้อาจารย์หายจากป่วยโดยเร็ว จะได้อาจารย์มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ เป็นร่มโพธิ์ร่มไทร เป็นที่พึ่งของศิษย์ตลอดไป

มีระพร

อาจารย์ที่เคารพรัก.

พวกเรา และ ผม คิดถึง อาจารย์ ขอให้อาจารย์ [illegible]

กราบเรียน อาจารย์วุฒิชัย ที่เคารพรัก

พวกเราชาว X-6 ขอส่งกำลังใจ มาช่วยให้อาจารย์หายจากป่วยไข้ในเร็ววันนะคะ ได้มาเยี่ยมอาจารย์หลายครั้งแล้ว วันนี้ดูอาการดีกว่าทุกๆ ครั้งที่ผ่านมา ขอให้อาจารย์ดีขึ้นเรื่อยๆ และฟื้นสู่สุขภาพปกติในเร็ววันนะคะ

ด้วยความเคารพรักและห่วงใย

พิมพ์พรรณ ชุรอกวงศ์

X-6

1 สิงหาคม 2545

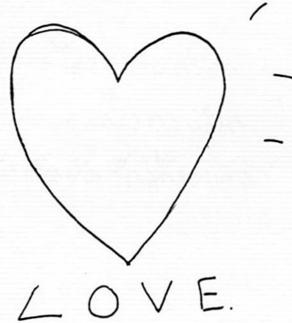
" กราบเรียน อ. WOODY ที่เคารพ "

ขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลาย ช่วยคุ้มครองให้ อ. WOODY หายป่วยเร็วๆ กลับไปเป็นมิ่งขวัญ ของ ชาว NIDA ต่อไป, กลับไปสอน รุ่นน้องๆ ให้มีความรู้, ความสามารถ และเป็นคนดีๆ ของสังคม ต่อไป ... ขอให้ อ. WOODY สุขภาพแข็งแรงเร็วๆ นะคะ

... รักและเคารพ ...

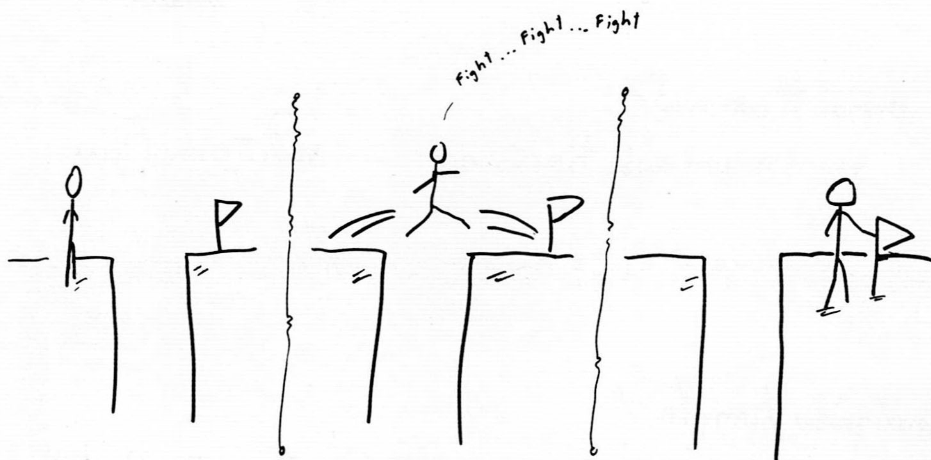
จาก

นักศึกษา รุ่น 46R



ธนกศรี ปคุณวงศ์
จีรยา พิทักษ์เผ่า
ประภัสสร อมรรัตนศิริ
นินนาท จินดารัตน์
วราภรณ์ วรกมร
วิลัดดา ชาญนิก

ปล. พวกเราคิดถึงอาจารย์มากเลยค่ะ หายเร็วๆนะค่ะ



Obstacles make human be stronger

Just fight, u will win

Hope u get well soon

Hope u be back to NIDA again

Good Luck ค่ะ

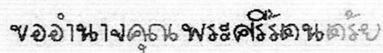
อัญชนา R 47



ขอให้อำนาจ "พระศรีรัตนตรัย"
ดลบันดาลให้ อาจารย์ หายไว ๆ
หายเป็นปกติ และแข็งแรงขึ้น ๆ
คอยสอนสั่งสิ่งดี ๆ ที่ผมเคยได้รับมา
...กับรุ่นน้อง อีก หลาย ๆ รุ่น เลยนะครับ.

(พิเชษฐ R 44)

PICHET_ANU@Yahoo.com
09 - 1136188



ขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัย

ช่วยให้อาจารย์ปลอดภัย และหายป่วยโดยเร็ว

ด้วยความเคารพ-รัก และห่วงใย

NIDA Executive MBA-6

ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ

พระราชทานพระพิธีธรรม สวดพระอภิธรรม

ศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์

มีกำหนด ๓ วัน ตั้งแต่วันที่ ๑๗ - ๑๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๗

วันเสาร์ที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๔๗	บริษัท เอ็กซอน โมบิล จำกัด
	วศ. ปทุมวัน รุ่น ๖
	Executive MBA. รุ่น ๘
วันอาทิตย์ที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๔๗	ศิษย์เก่า นิด้าไอเมท
	พี่ๆ ตระกูลจำนงค์ และญาติ
	ชมรมเพื่อการพัฒนานักธุรกิจ ภาคอีสาน
วันจันทร์ที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๔๗	คณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
	สมาคมศิษย์เก่าคณะบริหารธุรกิจ
	บริษัท ไทยสงวนโภชนา จำกัด
วันอังคารที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๔๗	กลุ่มการศึกษา และฝึกอบรมในต่างประเทศ สำนักงาน ก.พ.
	บริษัท ดาต้าโปร คอมพิวเตอร์ ซีสเต็มส์ จำกัด
	ชมรมศิษย์เก่า MSU.
	คุณอุทัย - ทญ. สมพร รักราชการ
	บริษัท RCR จำกัด
เวลา ๒๐.๐๐ น.	ทำพิธีบรรจุ

8
ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ
พระราชทาน พระพิธีธรรม สวดพระอภิธรรม
๘
ศ.ดร. วุฒิชัย จำนงค์
มีกำหนด ๓ วัน ตั้งแต่วันที่ ๑๗-๑๙ มีนาคม ๒๕๔๗
เสาร์ที่ ๒๐ มี.ค. ๔๗
EX. MBA รุ่น ๔
อาทิตย์ที่ ๒๑ "
จันทร์ที่ ๒๒ "
คณะบริหารธุรกิจ
สมาคมศิษย์เก่าคณะบริหารธุรกิจ
อังคารที่ ๒๓ "
สำนักงาน ก.พ.
เวลา ๑๐.๓๐ น.
เวลา ๒๐.๐๐ น. ทำพิธีบรรจุ
Bob Frazier

รายนามผู้นำพวงหรีดมาเคารพศพ

ศ. นพ. เกษม วัฒนชัย (องคมนตรี)

ดร. สมคิด จาตุศรีพิทักษ์ (รองนายกรัฐมนตรี)

ดร. ทนง - คุณมธุรส พิทยะ ประธานกรรมการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

คุณสีมา - คุณเนติมา สีมานันท์ (เลขาธิการ ก.พ.)

คุณปรีชา - คุณกานดา วัชราภัย (รองเลขาธิการ ก.พ.)

คุณมัณฑนา ปิยะมาดา (รองเลขาธิการ ก.พ.)

คุณอดุล - คุณพเยาว์ บุญประกอบ (อดีตเลขาธิการ ก.พ.)

ดร. ธนู - คุณนงเยาว์ กุลชล (อธิการบดีมหาวิทยาลัยกรุงเทพ)

ศ. ดร. สมบูรณ์ ศรีสุพรรณดิษฐ์

รศ. ดร. นิกร วัฒนพนม

ดร. ธีรวัฒน์ - รศ. ยุพา กาญจนดุล

ดร. ประสิทธิ์ - คุณวันทนีย์ ดำรงชัย

ดร. ธวัชชัย - ดร. ชุมพร ยงกิตติกุล

รศ. ดร. จำลอง - คุณพวงมณี อติกุล

รศ. ดร. จินดาลักษณ์ - ม.ล. วรกัลยา วัฒนสินธุ์

รศ. ดร. จีรเดช อู่สวัสดิ์ (อธิการบดีมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย)

รศ. ดร. สุจิตรา บุณยรัตพันธุ์ (ประธานสภาคณาจารย์)

ดร. มารวย - คุณพิทยา ผดุงสิทธิ์

รศ. สมนึก - คุณสุภัตรา แตงเจริญ

ดร. ชุมพร - คุณอโนทัย พรประภา

พล.ต. สหชาติ - พ.ท. หญิง พภามล พิพิธากุล

พล.ร.ท. สมใจ - คุณพรรณวิลัย วัฒนโยธิน

ผศ. ดร. กันยารัตน์ เกตุขำ (คณบดีคณะภาษาและการสื่อสาร)

ผศ. ดร. วิศาล บุปผเวส

ผศ. ดร. สุจิตรา ชำนิวิกร์กรณ์

ดร. โสภณ - คุณชนกพร ภูเก้าล้วน

อาจารย์ธีระชัย เชมนะสิริ

คุณสุวัฒน์ - อาจารย์นราทิพย์ ทับเที่ยง

คุณชาญเชาวน์ - คุณวิภารัตน์ ไชยานุกิจ
คุณนิวัฒน์ - คุณอารีย์ วชิรวราการ
รศ. วัฒนา - คุณจินตนา ณ ระนอง
คุณพรศักดิ์ - ทพ.ญ. ณัฏฐา บูรณสรรค์
คุณอภิรักษ์ โกษะโยธิน
ดร. เศรษฐพร - คุณสมพิศ คูศรีพิทักษ์
คุณอำพัน - คุณสุมารัตน์ วิประกษิต
คุณนิพนธ์ วงษ์ตระหง่าน NIDA IMET รุ่น ๕
คุณประเวศ มิลาววรรณ (สิริมัณฑ์ ฟลอริสต์)
คุณอนันต์ - คุณนันทนา ชัยกิตติศิลป์
คุณกานต์กมล - คุณฐากูร จาตุพรพิพัฒน์ บริษัท อยุธยา อลิอันซ์ ซี.พี. ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)
คุณสถิตย์พงษ์ - คุณนงนุช พรประภา
คุณสมโภชน์ กาญจนาภรณ์
คุณวรวิทย์ - คุณระวิพันธุ์ ทองเจือ
คุณปริญญา - คุณพิภาวรี พัฒนภักดี (ผช. กจญ. บมจ. ธนาคารนครหลวงไทย)
คุณนิทัศน์ - คุณนงลักษณ์ เปี่ยมปิ่น
คุณเป้า - คุณเม่าใหญ่ - คุณแอ๊ด - คุณตุ่ม - คุณอิ่ง - คุณเม่าเล็ก - คุณแอ๊ะ
คุณตั๋ง - คุณยุทธ - คุณแน่ง และหลานๆ
คุณวิชัย - คุณศรีสินี วรรธนะโสภณ
คุณกรรณ์ - คุณต้อย และน้องๆ จากโรงพยาบาลศิริราช
Dr. and Mrs. John Schermerhorn
Mr. David Levy (ExxonMobil Limited)
Mr. Bob Frazier (ExxonMobil Limited)
สโมสรพนักงานเอสโซ่
BBSC Controller's
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
สภาคณาจารย์ (นิด้า)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
รศ. ดร. ณัฏฐพงศ์ ทองภักดี รองอธิการบดีฝ่ายวางแผน
โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (NIDA)
หลักสูตรการจัดการสิ่งแวดล้อม สำนักพัฒนาบัณฑิตศึกษา นิด้า

สมาคมศิษย์เก่าคณะบริหารธุรกิจ นิด้า

ชมรมศิษย์เก่า M.S.U.

ศิษย์เก่า Northwestern University

วศ. ปทุมวัน รุ่น ๖

ศิษย์เก่าวิทยาลัยโยนก รุ่น ๒

คณะรัฐประศาสนศาสตร์

คณะสถิติประยุกต์

คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ

คณะบริหารธุรกิจ นิด้า

คณะภาษาและการสื่อสาร นิด้า

สำนักงาน ก.พ.

สวัสดิการกลุ่มการศึกษาและฝึกอบรมในต่างประเทศ สำนักงาน ก.พ.

บริษัท น้ำมันพืชไทย จำกัด (มหาชน)

บริษัท ไทยสงวนโภชนา จำกัด

บริษัท ดาต้าโปรคอมพิวเตอร์ซิสเต็มส์ จำกัด

บริษัท โกลเด้นเธรด จำกัด

บริษัท โอสถสภา จำกัด

ซีพีโยนก รุ่นที่ ๑

บริษัท อินเตอร์ลิ้งค์ คอมมิวนิเคชั่น จำกัด (มหาชน)

บมจ. ธนาคารไทยพาณิชย์ (ธุรกิจลูกค้าบุคคล ถนนตากสิน)

คุณอภิเชษฐ จาตุพรพิพัฒน์ บริษัท อยุธยา อลิอันซ์ ซี.พี. ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)

บริษัท เจ.เอ็ม. อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด

EBI Division

โรงพยาบาล ป. แพทย์ นครราชสีมา

โรงพยาบาล เจ้าพระยา

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ MBA มหาวิทยาลัยขอนแก่น

คุณวราพงศ์ จิระวงศ์ประภา (มหาวิทยาลัยขอนแก่น)

เพื่อน CU Food

ชมรมบุคลากรอาวุโส สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ชมรมเพื่อการพัฒนานักธุรกิจภาคอีสาน

สมาคมชาวตรัง

สมาคมสถาปนิกสยามฯ

หลักสูตร Executive MBA Program นิด้า

สำนักบริการวิชาการนิด้า

ศิษย์เก่า นิด้า - ไอเมท

NIDA IMET รุ่น ๙

NIDA Executive MBA รุ่น ๒

ศิษย์เก่านิด้า Executive MBA รุ่น ๓

ศิษย์เก่า Executvie MBA รุ่น ๔

Executive MBA รุ่น ๗ NIDA

ลูกศิษย์นิด้า Executive MBA รุ่น ๘

NIDA Executive MBA รุ่น ๙

Executive MBA รุ่น ๙ Scancem Group Company

ศิษย์เก่า Executvie MBA รุ่น ๑๐

Executive MBA รุ่น ๑๑

นักศึกษา NIDA Executive MBA รุ่น ๑๒

NIDA Executive MBA รุ่น ๑๓

NIDA Executive MBA รุ่น ๑๔

NIDA Executive MBA รุ่น ๑๕

NIDA Executive MBA รุ่น ๑๖

นิด้า บธ. ๒๓

ศิษย์นิด้า บธ. ๒๕

บธ. นิด้า รุ่น ๒๗

MBA NIDA'30

MBA R-39

NIDA MBA R-45

ศิษย์เก่าคณะบริหารธุรกิจ นิด้า รุ่น ๑๓

ศิษย์ บธ. ๒๙

คุณวาสินี ลิ่มรัตนมงคล บธ. รุ่น ๔๕

Flexible MBA รุ่น ๑ นิด้า

NIDA Flexible MBA 2

นิด้า Young Executive MBA รุ่น ๑

นิด้า Young Executive MBA รุ่น ๖

นิด้า Young Executive MBA รุ่น ๗

นิด้า Young Executive MBA รุ่น ๘

นิด้า Young Executive MBA รุ่น ๙

นิด้า Young Executive MBA รุ่น ๑๐

นิด้า Young Executive MBA รุ่น ๑๑

นิด้า Young Executive MBA รุ่น ๑๒

นิด้า Young Executive MBA รุ่น ๑๓

ตระกูลรักราชการ

รายนามผู้ร่วมทำบุญในงานสวดพระอภิธรรม

คุณวิสุทธิ วิทยฐานกรณ์ บริษัท น้ำมันพืชไทย จำกัด (มหาชน)
คุณสุดารัตน์ วิทยฐานกรณ์
คุณรัตนา จันทร์พิทักษ์
คุณมงคล ลีประดิษฐ์วรรณ
คุณมนทิพย์ ซื่อวัฒนากุล
ดร. ทนง - คุณมธุรส พิทยะ ประธานกรรมการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
คุณศรรบ หล่อธราประเสริฐ บริษัทไทยสงวนโภชนา จำกัด
บริษัท โอสถสภา จำกัด
ดร. มารวย - คุณพิทยา ผดุงสิทธิ์
อาจารย์ธีระชัย เชมนะสิริ บริษัท กริดทีมเวิร์ค จำกัด
คุณลดาวรรณ เจริญรัชต์ภาคย์
คุณชวน - คุณชื่นจิต ภูเก้าล้วน
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
คุณเกรียงไกร - อาจารย์ขัตติยา กรรณสูต
คุณสุรชัย วงษ์พันสวัสดิ์
คุณวิชชุดา อำพรผล
คุณสมหมาย - คุณมารศรี สุระกุล
คุณปราณีต สุระกุล
คุณสุนทร - คุณอารมณ์ (สุระกุล) ลำเพาพงศ์
คุณเทียนทอง จำนงค์ และครอบครัว
คุณยูรพันธ์ ปานะบุตร
คุณวีรพล - คุณชลินดา ปานะบุตร
คุณสุภัททา - คุณถวายพร ปานะบุตร
คุณวรรณิกา มโนรมณ์
คุณรัตนฉัตร เกิดชูชื่น
คุณบำเพ็ญ สรรพศรี
คุณวิชิต จำนงค์
คุณอาณัติ สุนทรนนท์

คุณสุภาพร - คุณเกษมศักดิ์

คุณวิสุทธิ์ - คุณประภัสสร จันทราสุทธิ์

คุณสุมิตร - คุณนริศา วงษ์เสรี และลูกๆ

คุณสมพล - คุณปัทมา จงดี และลูก

คุณสราวุธ - คุณกรรนิกา จันทราสุทธิ์ และลูกๆ

คุณวิโรจน์ จันทราสุทธิ์ และครอบครัว

คุณถนอม - คุณศศิธร (จำนงค์) พงศ์เผ่าไทย

คุณอุทัย - ทพ. ญ. สมพร รักราชการ

คุณวริน รักราชการ

คุณบุญลือ - คุณอนงค์ จำปาเทศ และครอบครัว

คุณกระสินธุ์ - คุณชลอสิน เลรามัญ

คุณสวนี วิพันธ์วรพงษ์

คุณปริญญา - คุณสุมนรัตน์ พันธุบรรยงก์

คุณฤทัย รักราชการ - คุณสุดา รักราชการ

คุณเฟื่องศักดิ์ - คุณภาคินี รักราชการ

คุณสุรางค์รัตน์ รักราชการ

คุณศรีสินี - คุณวิชัย วรรธนะโสภณ

คุณปิติกันต์ รักราชการ

คุณจามรี รักราชการ

คุณสุภณ อุทัยทิศพิทักษ์ และภรรยา

คุณคลอ คชาชีวะ

คุณชลัยย์ บุรเกษตร

คุณวรวิทย์ - คุณระวิพันธุ์ ทองเจือ

คุณลาวัลย์ สื่อเศรษฐสิทธิ์ และครอบครัว

คุณอำนวย - คุณสมใจ ปะติเส

ทพ. ญ. สมบูรณ์ พันธุ์ภู่

ดร. สุจิตรา ธนานันท์

คุณสมศรี ธนานันท์

ครอบครัวคุณศรีสวัสดิ์ ธนานันท์

ครอบครัวคุณทวี - คุณวาริวรรณ ธนานันท์

คุณ Juliet & children

คุณเฉลียว - คุณเอี้ยง มูลจันทร์

คุณเหม ธนานันท์

คุณจักรินทร์ ธรรมวิทย์

คุณภิรมย์ศักดิ์ - คุณสุดารัตน์ สาสุนีย์

พญ. สุพัฒนา เดชาติวงศ์ ณ อยุธยา

คุณพงษ์ลดา ช่วยกันจักร

คณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สมาคมศิษย์เก่าคณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

รศ. ดร. นิกร วัฒนพนม

รศ. ดร. ผลิน ภู่จรูญ

รศ. ดร. บุญชัย หงส์จารุ

รศ. ดร. เอกชัย นิตยาเกษมวัฒน์

รศ. วัฒนา - คุณจินตนา ณ ระนอง

ผศ. เดชา - คุณสุภัทรา แก้วชาญศิลป์

อาจารย์บรรลือ สุทธารมณ์

อาจารย์นราทิพย์ ทับเที่ยง - คุณสุวัฒน์ อุทัยวัฒน์

รศ. ดร. จำลอง อติกุล

ดร. วีรวัฒน์ กาญจนดุล

ดร. โกวิทย์ กังสนันท์ สำนักฝึกอบรมนิด้า

รศ. นรีวรรณ จินตกานนท์

รศ. ดร. ธำรง ช่อไม้ทอง

อาจารย์ ดร. นิตยา วงศ์ธาดา

ดร. สิงห์ ตั้งเจริญชัยชนะ

ดร. ธรรมนิตย์ - คุณนาถฤดี วราภรณ์ คณะบริหารธุรกิจ นิด้า

ผศ. สุวินัย ต่อศิริสุข

ผศ. สินี กมลนาวิน

รศ. ดร. จีรเดช อู่สวัสดิ์

อาจารย์อนุมงคล ศิริเวทิน

ดร. ธัชวรรณ กนิษฐ์พงศ์

รศ. ดร. ณัฏฐพงศ์ ทองภักดี

รศ. ดร. อังครัตน์ เพรียบจริยวัฒน์

ดร. วัฒนศักดิ์ โฉมวิไลลักษณ์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

อาจารย์บุญสวาท พฤกษิกานนท์ คณบดี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

รศ. พรสิริ - ดร. ธวัชชัย ทิวาวรรณวงศ์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ศ. เพชรี - คุณสะอาด ขุมทรัพย์

รศ. กิติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ

ดร. ทิวา พงศ์ธนไพบูลย์

คุณสมบูรณ์วัลย์ - คุณวิทย์ สัตยารักษ์วิทย์

ดร. วิชิต หล่อจีระชุณห์กุล

รศ. ดร. นินนาท ชินประหัษฐ์

ผศ. ชัยยุทธ ชิโนกุล

อาจารย์วรพรรณ อาสภวิริยะ

เพื่อน วศ. ปทุมวัน รุ่น ๖

อาจารย์จิโรจ สิงหลกะ

คุณสุชาย วัฒนตฤณากุล

คุณวิเชียร - คุณนงเยาว์ จิระกรานนท์

คุณประสาท - คุณวิยะดา สอ้านวงศ์

คุณประสาท ตงศิริ

คุณกรรณิการ์ โกมลภมร

เพื่อน NIDA-IMET

คุณเลียบ NIDA-IMET รุ่น ๒

คุณรุจน์ เตชาชาญ NIDA-IMET รุ่น ๒

คุณสินธุ - คุณแสงทอง เวศย์วรุตม์ NIDA-IMET รุ่น ๓

คุณปรีชา เล็กวิจิตรธาดา NIDA-IMET รุ่น ๔

คุณปณิธิ NIDA-IMET รุ่น ๔

คุณนิพนธ์ วงษ์ตระหง่าน NIDA-IMET รุ่น ๕

คุณอารีย์ ภู่สมบุญ NIDA-IMET รุ่น ๕

คุณบุ๊เฮียง รุ่งรัชกานนท์ NIDA-IMET รุ่น ๕

คุณฐิติ วิศวชัยวัฒน์ NIDA-IMET รุ่น ๕

คุณสมชัย จอมเกตุ NIDA-IMET รุ่น ๕

คุณสมศักดิ์ คะวีรัตน์ NIDA-IMET รุ่น ๖

คุณโอภาส เหล่าสุนทร NIDA-IMET รุ่น ๖

คุณวิโรจน์ จิรัฐิติกาลโชติ NIDA-IMET รุ่น ๖
คุณธงชัย หอมอรุณ NIDA-IMET รุ่น ๙
คุณรักษ์ ตันติสุนทร
พญ. นันทิยา เทียนไพฑูรย์ ชมรมเพื่อการพัฒนานักธุรกิจภาคอีสาน
คุณวาสนา สงวนสัตย์ ซีพีโยนก รุ่น ๑
คุณศิริวรรณ จวงตระกูล ซีพีโยนก รุ่น ๑
คุณพจนารถ ภูวเศรษฐ์ ซีพีโยนก รุ่น ๑
คุณวิวรรณ ธาราหิรัญโชติ (Kellog, Northwestern University)
ชมรมศิษย์เก่า Michigan State University
รศ. ประยงค์ - คุณวณี สายประเสริฐ
ดร. สว่าง เจริญยิ่ง และครอบครัว
ดร. พิศิษฐ - คุณเพ็ญศรี เศรษฐวงศ์
คุณนคร - คุณมาลีรัตน์ ปลื้มจิตรชม
คุณวีระชัย จันทรนิภาพงศ์
คุณอุบล บรรหารศุภวาท
คุณวิวัฒน์ - คุณศรีวรรณ เตชะพูลผล Executive MBA รุ่น ๒
คุณพินิจ - คุณฉวีวรรณ ชูเอกวงศ์ Executive MBA รุ่น ๒
คุณสุภักตร์ มโนมัทย์ Executive MBA รุ่น ๒
ลูกศิษย์ Executive MBA รุ่น ๓
ลูกศิษย์ Executive MBA รุ่น ๔
คุณสุรชาติ รักษ์ผดุงธรรม Executive MBA รุ่น ๔
คุณทินกร ปิยะกุลชัยเดช Executive MBA รุ่น ๕
คุณอนุกูล สัจจีกุล Executive MBA รุ่น ๕
คุณธีระสาร วุฒิเมธีกุล Executive MBA รุ่น ๕
คุณสันติ แก้วประดิษฐ์ Executive MBA รุ่น ๕
ลูกศิษย์ Executive MBA รุ่น ๖
คุณพิมพ์พรรณ ชูเอกวงศ์ Executive MBA รุ่น ๖
คุณบุญรักษ์ ปิ่มภูวดล Executive MBA รุ่น ๖
คุณตระกูล วลีเดช Executive MBA รุ่น ๖
ภก. สุพจน์ กฤษฎาธาร Executive MBA รุ่น ๖
คุณสุวรรณา บุญไต่ตาม Executive MBA รุ่น ๖

คุณจาฤนันท์ Executive MBA รุ่น ๖

ลูกศิษย์ Executive MBA รุ่น ๗

คุณสุเมธ เอื้องพูลสวัสดิ์ Executive MBA รุ่น ๗

ลูกศิษย์ Executive MBA รุ่น ๘

คุณอุรีพร พันธุรัตน์ Executive MBA รุ่น ๘

คุณธนกานต์ พันธาภิรัตน์ Executive MBA รุ่น ๘

คุณสกุลลักษณ์ หาญเจริญ Executive MBA รุ่น ๘

คุณอุดมศักดิ์ ตั้งอมรศิริ Executive MBA รุ่น ๙

คุณกฤษดา บัณฑิตย์นพรัตน์ Executive MBA รุ่น ๙

คุณพงศ์เกียรติ เงินศุภลักษณ์ Executive MBA รุ่น ๙

คุณสมพงษ์ ชื่นกิติยานนท์ Executive MBA รุ่น ๙

ลูกศิษย์ Executive MBA รุ่น ๑๐

คุณธันยพร บรรจงโพธิ์กลาง Executive MBA รุ่น ๑๐

คุณวนิดา ศรีหิรัญรัศมี Executive MBA รุ่น ๑๐

คุณบุญเกียรติ ชาติอุดมเดช Executive MBA รุ่น ๑๐

คุณปภัสภาพร หงสุวรรณ์ Executive MBA รุ่น ๑๐

คุณอนุวัฒน์ ภู่สันติพงษ์ Executive MBA รุ่น ๑๐

คุณปราณี กาญจนสินิทธิ์ Executive MBA รุ่น ๑๐

คุณสนธยา รังสีพรหม Executive MBA รุ่น ๑๐

คุณสมชาย สุขสำราญ Executive MBA รุ่น ๑๐

คุณสุรศักดิ์ วิบูลย์วิภา Executive MBA รุ่น ๑๐

คุณวุฒินันท์ คุ้มพงษ์ Executive MBA รุ่น ๑๐

คุณมนทิรา จามีกรกุล Executive MBA รุ่น ๑๐

คุณโชคชัย ตลึงจิตร Executive MBA รุ่น ๑๐

คุณวรรณนิดา วิทยากุล Executive MBA รุ่น ๑๐

คุณกีรติ โชติสุข Executive MBA รุ่น ๑๐

คุณอัจฉรา ชารี Executive MBA รุ่น ๑๐

คุณวนิดา คลองพบสุข Executive MBA รุ่น ๑๐

คุณเกษรา ดาราศรีทอง Executive MBA รุ่น ๑๐

คุณศิดาภานุ์ ธาติศิริ Executive MBA รุ่น ๑๐

คุณณัฐธยาน์ นิพัทธกุศลกิจ Executive MBA รุ่น ๑๐

คุณรุ่งโรจน์ Executive MBA รุ่น ๑๐
ลูกศิษย์ Executive MBA รุ่น ๑๑
คุณปทิตตา ศรกาญจน์ Executive MBA รุ่น ๑๑
คุณเลียงชัย ธงชัยกุลฤทธิ์ Executive MBA รุ่น ๑๑
คุณสาริกา พุทธรักษา Executive MBA รุ่น ๑๑
คุณชวลิต ลิ่มพานิชย์ Executive MBA รุ่น ๑๑
คุณวรมน สั่งสม Executive MBA รุ่น ๑๑
คุณประเสริฐ สิทธิน้อย Executive MBA รุ่น ๑๑
คุณชนิศา โชคประสพ Executive MBA รุ่น ๑๑
คุณณัฏระวี ดาราสุวรรณศรี Executive MBA รุ่น ๑๑
คุณขวัญใจ ตระการวชิรหัตถ์ Executive MBA รุ่น ๑๑
คุณสุกัญญา กู่กังวาน Executive MBA รุ่น ๑๑
คุณชาญ ศุภวรรธนะกุล Executive MBA รุ่น ๑๑
คุณถิรโชติ ภักดี Executive MBA รุ่น ๑๑
คุณธำรง เกียรติธนะบำรุง Executive MBA รุ่น ๑๑
คุณอานนท์ บุญเทียม (กุลฤดีฤทธา) Executive MBA รุ่น ๑๑
คุณคณาชัย (ปริญญา) วิวัฒน์วิทยา Executive MBA รุ่น ๑๑
คุณเศรษฐศักดิ์ เอี่ยมสัมฤทธิ์ และครอบครัว Executive MBA รุ่น ๑๑
คุณพเยาว์ Executive MBA รุ่น ๑๑
คุณสุนิศา ฤทธิ์รุ่ไทย Executive MBA รุ่น ๑๑
คุณพิทยา มโนปัญจศิริ Executive MBA รุ่น ๑๑
ลูกศิษย์ Executive MBA รุ่น ๑๒
คุณเฉลิมพล ชัยวรพงศา Executive MBA รุ่น ๑๒
คุณเอกคภัค - คุณวนิดา เกิดสุวรรณ Executive MBA รุ่น ๑๒
คุณสุพล เฉลิมเกียรติกุล Executive MBA รุ่น ๑๒
คุณสุวิมล ลาภเอนกอนันต์ Executive MBA รุ่น ๑๒
คุณเปรมฤทัย ฉัตรอมรรัตน์ Executive MBA รุ่น ๑๒
คุณมาลี ธนอัศวกุล Executive MBA รุ่น ๑๒
คุณนทีรัย วราภิรักษ์ Executive MBA รุ่น ๑๒
คุณวีรกานต์ เตชาชาญ Executive MBA รุ่น ๑๒
คุณปรีชา ชุณหวาณิชย์ Executive MBA รุ่น ๑๒

คุณพรศักดิ์ ศุภโชคชัยวัฒนา Executive MBA รุ่น ๑๒

คุณวุฒิ สุขเจริญ Executive MBA รุ่น ๑๒

คุณศุภวัฒน์ กู่กังวาน Executive MBA รุ่น ๑๒

คุณสรวุฒิ พลอยเกษม Executive MBA รุ่น ๑๒

คุณปรีชา เรืองวราพิชญ์ Executive MBA รุ่น ๑๒

คุณสมบัติ โสทรเจนวิทย์ Executive MBA รุ่น ๑๒

คุณมณีรัตน์ ประสพเมต Executive MBA รุ่น ๑๒

คุณสุรชัย เจริญพงศ์ Executive MBA รุ่น ๑๒

คุณอนันต์ Executive MBA รุ่น ๑๒

คุณชาตรี หิรัญเจริญเวช Executive MBA รุ่น ๑๒

ลูกศิษย์ Executive MBA รุ่น ๑๓

คุณปิยลักษณ์ แก้วเกิด Executive MBA รุ่น ๑๓

คุณศรีวิไล สิริปัญญาวิทย์ Executive MBA รุ่น ๑๓

คุณชัยวัฒน์ จิรปรีดา Executive MBA รุ่น ๑๔

คุณกาญจนา วัชรสุรกุล Executive MBA รุ่น ๑๔

คุณชนินทร์ เตชอนันต์พิพัฒน์ Executive MBA รุ่น ๑๔

ม.ร.ว. ศศินันท์ จันทรทัต Executive MBA รุ่น ๑๔

คุณวิจิตต์ สุรวุฒิพงศ์ Executive MBA รุ่น ๑๔

คุณทิพย์วรรณ จักรเพ็ชร Executive MBA รุ่น ๑๔

คุณนัฐรวี ชาลีเครือ Executive MBA รุ่น ๑๔

คุณนิพันธ์ ใจหาญ Executive MBA รุ่น ๑๔

คุณสมหวัง เหล่าวัฒนา Executive MBA รุ่น ๑๔

คุณสัจจา วรสถิต Executive MBA รุ่น ๑๔

คุณพิสุรศักดิ์ Executive MBA รุ่น ๑๔

คุณสุวิทย์ สมานโสตถิวงค์ Executive MBA รุ่น ๑๔

คุณสมพร อู่เต่าบิน Executive MBA รุ่น ๑๔

คุณศิริรัตน์ พรสถิตย์พงษ์ Executive MBA รุ่น ๑๔

คุณวสันต์ ศิระธนาพันธ์ Executive MBA รุ่น ๑๔

ภก. กฤชชัย พัฒนจันทร์ Executive MBA รุ่น ๑๔

ภก. เกียรติ วิศาลรักษ์กิจ Executive MBA รุ่น ๑๔

คุณสุพัฒน์ พงษ์รัตนกุล Executive MBA รุ่น ๑๔

คุณไพบูลย์ - คุณวรรณา จินดารักษาวงศ์ Executive MBA รุ่น ๑๔

คุณจิราพร สุนทรธรรม Executive MBA รุ่น ๑๔

คุณวินิจ เสรีโยธิน Executive MBA รุ่น ๑๔

คุณเนาวรัตน์ คามาปาน Executive MBA รุ่น ๑๔

ลูกศิษย์ Executive MBA รุ่น ๑๕

ลูกศิษย์ Young Executive MBA รุ่น ๑

คุณปิยนาฏ ธารทรรศนีย์ Young Executive MBA รุ่น ๓

คุณอุดม เฉลิมเกียรติสกุล Young Executive MBA รุ่น ๓

คุณอรุณรัตน์ สุกาญจน์วัฒนชัย Young Executive MBA รุ่น ๓

คุณจิราพร นิพนธ์กิจ Young Executive MBA รุ่น ๓

คุณนวลนภา อริยะภิญโญ Young Executive MBA รุ่น ๓

ลูกศิษย์ Young Executive MBA รุ่น ๗

คุณวนิดา จาโชติศิริกุล Young Executive MBA รุ่น ๗

คุณอรวรรณ พูนพานิชย์ Young Executive MBA รุ่น ๗

คุณวิภาพร ภัทรชูพงศ์ Young Executive MBA รุ่น ๗

คุณสมถวิล เตชะเสาวภาคย์ Young Executive MBA รุ่น ๗

คุณอารียา พันธุ์สุริยานนท์ Young Executive MBA รุ่น ๗

คุณทศพร จิระเกียรติดีกุล Young Executive MBA รุ่น ๗

ลูกศิษย์ Young Executive MBA รุ่น ๘ (คุณทวีพล ดีสารพัด ตัวแทนศิษย์เก่า)

ลูกศิษย์ Young Executive MBA รุ่น ๙

คุณเจริญสันต์ ทรงสุโรจน์ Young Executive MBA รุ่น ๙

คุณสุเทพ กุลถวายพร Young Executive MBA รุ่น ๙

คุณวนิดา Young Executive MBA รุ่น ๙

คุณนิฐิมา Young Executive MBA รุ่น ๙

คุณไพฑูรย์ Young Executive MBA รุ่น ๙

คุณชัชชัย Young Executive MBA รุ่น ๙

คุณอัปสร Young Executive MBA รุ่น ๙

คุณกิตติเดช คุพวงศ์ Young Executive MBA รุ่น ๙

คุณกฤษณะ เสมอมิตร Young Executive MBA รุ่น ๙

คุณชัยมงคล วรพินทุ์พงศ์ Young Executive MBA รุ่น ๙

ลูกศิษย์ Young Executive MBA รุ่น ๑๐

คุณทิพวรรณ การุณกร Young Executive MBA รุ่น ๑๐

คุณพิมพร กังแฮ และ คุณลินดา ดำรงศิริมงคล Young Executive MBA รุ่น ๑๐

คุณศรศรี นันทดุสิต Young Executive MBA รุ่น ๑๐

คุณนิลุบล ปัจฉิมานนท์ Young Executive MBA รุ่น ๑๐

คุณพงษ์ชัย พิรวัฒนกุล Young Executive MBA รุ่น ๑๐

คุณกฤษดา เผดิมพรร่มเย็น Young Executive MBA รุ่น ๑๐

คุณสุภัสตรา แหนงแหยม Young Executive MBA รุ่น ๑๐

ลูกศิษย์ Young Executive MBA รุ่น ๑๑

คุณภานุพันธ์ Young Executive MBA รุ่น ๑๑

คุณจีรวรรณ ศรีสุข Young Executive MBA รุ่น ๑๑

ลูกศิษย์ Young Executive MBA รุ่น ๑๒

คุณสุรวิทย์ ตันติชำนาญกุล Young Executive MBA รุ่น ๑๒

คุณนิรนุช รดาวิริยะกุล Young Executive MBA รุ่น ๑๒

คุณพูลทรัพย์ ลือวนิชวงศ์ Young Executive MBA รุ่น ๑๒

ลูกศิษย์ Young Executive MBA รุ่น ๑๓

คุณประดับยศ จรรยาสวัสดิ์ Young Executive MBA รุ่น ๑๓

คุณสุวิมล ธนะสมบูรณ์ Flexible MBA รุ่น ๑

คุณวิไลวรรณ ลีลาวิวัฒนา Flexible MBA รุ่น ๑ และครอบครัว

คุณศิริวรรณ เตชะลาภอำนวย Flexible MBA รุ่น ๑

คุณทิพวรรณ์ เกียรติกุลไพบูลย์ Flexible MBA รุ่น ๑

คุณบุญทรัพย์ พานิชการ Flexible MBA รุ่น ๑

คุณนงนุช ชัยรังษีเลิศ Flexible MBA รุ่น ๑

คุณเพ็ญศรี Flexible MBA รุ่น ๑

คุณขรรค์ชัย Flexible MBA รุ่น ๑

คุณรุ่งฟ้า Flexible MBA รุ่น ๑

คุณผจงจิตร Flexible MBA รุ่น ๑

คุณจันทรา ว่องศรีอุดมพร Flexible MBA รุ่น ๑

คุณอัจฉรา ศรีสุวรรณ Flexible MBA

คุณมานี ครองสมบูรณ์ Flexible MBA

คุณจริยา อิงเจริญสุนทร Flexible MBA

ลูกศิษย์ Flexible MBA รุ่น ๒

คุณอนัญชนา จิรรังสิมันต์ Flexible MBA รุ่น ๒

คุณสกลรัตน์ ยั่งยืน Flexible MBA รุ่น ๒

คุณสมใจ จารุกิจจรูญ Flexible MBA รุ่น ๒

คุณพยุงศักดิ์ หอมหวน Flexible MBA รุ่น ๒

คุณอำนวย ม่วงใหม่ Flexible MBA รุ่น ๒

ลูกศิษย์ Regular MBA รุ่น ๖

คุณวุฒิชัย ปริศวงศ์ บธม. ๑๒

ศิษย์เก่าคณะบริหารธุรกิจ นิด้า รุ่น ๑๓

คุณจีรศักดิ์ ลีฬหาวงศ์ บธ. ๑๗

ดร. กุศยา ลีฬหาวงศ์ บธ. ๒๑

คุณวิษณุ หวังวิสุทธิ์ บธ. ๒๑

คุณสมชัย สวัสดิผล บธ. ๒๑

คุณกุลฑลี โสฬสจินดา บธ. ๒๑

คุณสุนทร บธ. ๒๑

คุณสิริรักษ์ จุลหาญกิจ Regular MBA รุ่น ๒๑

คุณสงวนศักดิ์ รุ่น ๒๓

คุณสุวิชาภรณ์ ไทยสวัสดิ์ (จันทรศร) บธ. ๒๓

ศิษย์เก่าคณะบริหารธุรกิจ นิด้า บธ. ๒๕

คุณเพียรสุข มั่นรักเรียน บธ. ๒๖

คุณอเนก วาสนาสมปอง MBA รุ่น ๒๖

คุณผ่องพรรณ อ๊อกเวชะ MBA รุ่น ๒๖

ลูกศิษย์ NIDA รุ่น บธ. ๒๗

คุณประภัสสร ศิลปานิสงค์ บธ. ๒๗

คุณอรัญญา ตรีกิตตินุรักษ์ (นิยมเดช) บธ. ๒๙

คุณพิพัฒน์ ตรีกิตตินุรักษ์ บธ. ๓๐

คุณสุวิทย์ ดุลเฉลิมพรรค บธ. ๓๐

คุณชายเกียรติ - คุณวรางคณา ชูศักดิ์ NIDA รุ่น ๒๙-๓๐

คุณดวงพร เจียรณ์มงคล MBA รุ่น ๓๑

คุณอัจฉรา สุทธิศิริกุล MBA รุ่น ๓๑

คุณสุภาพ - คุณพรรณี เลิศจรรยากุล (รุ่นปีการศึกษา ๒๕๒๔)

ลูกศิษย์ คณะบริหารธุรกิจ นิด้า รุ่น ๓๖

คุณอุมาพันธุ์ เจริญยิ่ง NIDA รุ่น ๓๗

ลูกศิษย์ Regular MBA รุ่น ๓๙

ลูกศิษย์ Regular MBA รุ่น ๔๔

คุณมนปณต โค้วศิริกุลกิจ Regular MBA รุ่น ๔๔

คุณพิจิตรา เสนะวงศ์ Regular MBA รุ่น ๔๔

คุณสุกัญญา พันธ์เลิศพัฒนากร Regular MBA รุ่น ๔๔

คุณนพรัตน์ อัศวโกวิทกรณ์ Regular MBA รุ่น ๔๔

คุณเพชรบูรณ์ เก้าเฮี้ยน Regular MBA รุ่น ๔๔

คุณเรวดี รัศมีแสงเพชร Regular MBA รุ่น ๔๔

คุณสมฤทัย เกษมพงษ์ Regular MBA รุ่น ๔๔

คุณชาญชัย ดำรงทวีศักดิ์ Regular MBA รุ่น ๔๔

คุณนิภา ติรวุฒิพร Regular MBA รุ่น ๔๔

คุณอรนุช เหลืองอร่ามกุล Regular MBA รุ่น ๔๔

คุณประสานศรี ชัยยนต์กุล Regular MBA รุ่น ๔๔

คุณมานิสา สมบัติวรกุล Regular MBA รุ่น ๔๔

ลูกศิษย์ Regular MBA รุ่น ๔๕

คุณสุชีรา นุ่นดี Regular MBA รุ่น ๔๕

คุณอุมารินทร์ สินสูงสุด Regular MBA รุ่น ๔๕

คุณดาวเรือง จงโชติศิริกุล Regular MBA รุ่น ๔๕

คุณนาถนิภา โรจนะ Regular MBA รุ่น ๔๕

คุณกรวี บุญโชติ Regular MBA รุ่น ๔๕

คุณนลินี อรุณวัฒนพร Regular MBA รุ่น ๔๕

คุณจิรากร เจียมเจริญกุล Regular MBA รุ่น ๔๕

คุณนันทวัน จานทอง Regular MBA รุ่น ๔๕

คุณรัตน์พรรณ ธรรมปัญญา Regular MBA รุ่น ๔๕

คุณณัญธยาน์ ทานกระโทก Regular MBA รุ่น ๔๕

ลูกศิษย์ Regular MBA รุ่น ๔๗

ลูกศิษย์ Regular MBA รุ่น ๔๗ (กลุ่ม Spice)

คุณพรพรรณ ศรีโรจนกุล Regular MBA รุ่น ๔๗

คุณปิยะดา บุรินทร์เจริญ International MBA

คุณอภิรดี ปัญจชัยชนะ International MBA

คุณจันทิมา ติยะวัชรพงศ์ International MBA

ศิษย์นิด้า ฝ่ายจดทะเบียนหลักทรัพย์ สำนักงาน กลต.

พนักงานบริษัทสยามซีวิล เอ็นยิเนียริ่ง จำกัด

คุณปราโมทย์ หิรัญจารุเดช

คุณสมคิด - คุณเรวดี หุ่นพงษ์

คุณพีรพล พิริยพลพงศ์

คุณสุรศักดิ์ ศรีพงษ์พันธุ์กุล และครอบครัว

คุณปรีชา นาคะโฆษิตสกุล

คุณสุชาติ ศิริโยธิพันธุ์

คุณสุรศักดิ์ รพีพิศาล

คุณสุทัศนี หนูน้อย

คุณประเสริฐ ชุมชูศักดิ์ศรี

คุณธิดารัตน์ งามสุวัฒน์

คุณโอรส ลีลากุลธนิต

คุณจุรี ปฏิเวธ

คุณพงษ์ศักดิ์ ทรงชัยกุล

คุณปราโมทย์ รุ่งสุวรรณกิจ

คุณประธาน ลิ้มสุขวัฒน์

คุณผกาวลี เจียรสวัสดิ์วัฒนา

คุณไชยพงศ์ สอาดธรรมวงศ์

คุณปกรณ์ ศรีเรือนทอง

คุณอุมา อัจจิมารังษี

คุณดำรง จิตรมั่นมานะ

คุณวรรณา อัครวงศ์วิจิตร

คุณประสิทธิ์ - คุณสมใจ นวลฉวี

คุณลิลลี่ สุพัตพาณิชการ

คุณประพันธ์ บุญยเกียรติ

คุณชูศักดิ์ พู่นิลกุล

คุณตุ๋ย มังกรกิม

คุณวิษณุ ชูประยูร

คุณพัลลภ - คุณเฉลิมศรี สงค์ประเสริฐ

คุณประทม นาคทับที
คุณตุ๊ก และเพื่อน
คุณสมพล สุภัคคนา
อาจารย์พิชโยทัย มหัทธนาภิวัฒน์
อาจารย์สุภา กีร์ติพุตร
คุณพงศ์พันธ์ เยาวเรศเถกิงกิจ
คุณวิโรจน์ เกษมพิพัฒน์ชัย
คุณสมเกียรติ ชินธรรมมิตร์
ผศ. ดร. ประดิษฐ์ วิธิศุภกร
คุณกาญจนา ศุภรพันธ์
คุณสงครามชัย - คุณรัชนี วชิโรภาสนันท์ และน้องๆ
คุณยายอารมณ์
คุณสุภาพร กิจดุสิตพงษ์
คุณปรารถนา สุทธิศันสนีย์
คุณอินทิรา ทิวารี
คุณนวนิต สิงหเสนี
คุณภาณุวัฒน์ เฟื่องฟุ้ง
คุณศุภวรรณ สำเร็จสุข
คุณสมบัติ ดาใจ
คุณลดาวัลย์ อินทรสุวรรณ
คุณสมจิต อู่ทองทรัพย์
คุณอภิจิตตรา อภิราชจิตร
คุณศิริรัตน์ ลาวัณย์ศิลป
คุณสุชาดา ทองเจริญโรจน์
คุณวรางคณา หิรัญชัยพฤกษ์
คุณนพรัตน์ ตั้งตรงวัฒนา
คุณอรุณี สุมโนมหาอุดม
คุณสันธาร จันทราวัฒนากุล
คุณพูลศรี
คุณน้อย เกษมสุขสกุล
พญ. สุภาพร คัณชามานนท์

คุณไว้ศักดิ์ - คุณลัดดา ชิตามระ
คุณอนุวัตร อารีกุล
คุณสุโภชน์ - คุณสุนีย์ คมสัน
คุณอำนวย - คุณฉายศรี คงมีสุข
คุณสมศักดิ์ สุริยกุล
คุณปุณยนุช ธำรงวิทย์
คุณสมบัติ บูรณกิจศิลป์
คุณสิริกาญจน์ จัตุนวรัตน์
คุณประไพพิศ - คุณอัครเดช วรปรัชญา (กรอบทอง)
คุณวุฒิพงษ์ อัศวเพชรกูล
คุณวราภรณ์ เปรมฤดีกุล
คุณธงชัย ชาญชัยภักดี
คุณกรองทอง ศรีสำราญ
คุณทัศนัย ไกรวัฒนพงศ์
นพ. สุพจน์ สุไพบูลย์พิพัฒน์
คุณสุวรรณ แสงสุขเอี่ยม
คุณอวยชัย - คุณจิราวัลย์ จิตรถเวช
คุณธนวัธน์ วิทยาภรณ์
คุณศิวรัตน์ หวังจิรนิรันดร์
คุณอัจฉรา พุทธมนต์
คุณภีม ลิ่วลม และครอบครัว
คุณสถิตย์พงษ์ พรประภา และภรรยา
คุณทนันชัย - คุณโอฬาร ตรังคานุกูลกิจ
คุณสุภัท ตันสถิติกร
คุณสมพงษ์ วนาภา
พ.ท. เอกรัฐ - คุณนุตสนา เพชรสม
คุณตุ๋ม
คุณนิธิวที จงกุลรัตน์
คุณอินทิรา สุยา
คุณสุรพงษ์ สุจริตวนิชพงษ์
คุณสมิอร ศิริพันธ์สุธา

คุณสุภรัตน์ ศักดิ์วิรารัตน์

คุณศุภศรี สุธนฐาน

คุณกุลฌลา ศรจิตติ

คุณกันตาภา สินธุเสน

คุณสุมิตรา ทองสัมฤทธิ์

คุณชาญชัย จิตลดาพร

คุณกานดา สกลเกียรติ

คุณฐากูร - คุณกานต์กมล จาตุพรพิพัฒน์

อาจารย์วัชรศักดิ์ - อาจารย์พจมาลย์ สกลเกียรติ

อาจารย์เอนก - อาจารย์สุดา ชูโชติ

อาจารย์พิมลพร - คุณนิคม นวลหงษ์

คุณมะปรางค์ คำแย้ม

คุณรุจิรา โกศิยเนตร

คุณไพรัตน์ โยธามาตร

คุณทวี - คุณรัชนี

คุณวรรณา - คุณพั้ง

พล.ต.ต. เติมศักดิ์ - คุณชิดชนก ชำนิจารกิจ และครอบครัว

ร.ต. สมหวัง ศรีชัย

คุณอำพัน - คุณสุมารัตน์ วิประกษิต

ทพ. ญ. ณัฏฐา บูรณสรรค์

สำนักงาน ก.พ.

คุณปรีชา - คุณกานดา วัชราภัย

ดร. บุญปลูก ชายเกตุ

คุณมัณฑนา ปิยะมาดา

คุณทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์

คุณพันธุ์เรือง พันธุหงส์

คุณพุธทรัพย์ - คุณสายพิณ มณีศรี

คุณพรเพ็ญ สุนทรเสวี

คุณบำรุง - คุณฐิติมา เฟื่องเรือง สำนักงานอัยการ จังหวัดนครสวรรค์

คุณพร้อมพร - คุณฐิตินันทนา เกตุทัต

คุณมุนินท - คุณสุพิชญา ปานิสวัสดิ์

คุณประทุม พิบูลภาณุวัฒน์

คุณโกสุม วงษ์ภักดี

คุณวิชา - คุณอรทัย ตระกูลมุ่งกิจการ

ดร. ปิยะรัตน์ นุชผ่องใส

คุณบุญชู - คุณมาริษา ปโกฏิประภา

คุณรุจิรัตน์ ดวงจิโน

คุณวราภรณ์ รุจิวิวัฒนกุล

คุณอนุพงศ์ - คุณนพมาศ สุขเกษม

คุณอารีย์ จรรยาชัยเลิศ

คุณเสรี - คุณอรุณศรี สุขฉ่ำ

คุณผัสสพร รุ่งกลั่น

คุณจีรพรรณ จุลศิริวงศ์

คุณชนิดา เบญจนากาศกุล

คุณศิริเพ็ญ ลิ้นสงวน

คุณลัดดา เอื้อปิยะชาติ

คุณพิสมัย เรืองเดช

คุณรัตนา อุบลสิงห์

คุณพะเยาว์ ปานเพชร

คุณสุภาพรรณ สุขสวัสดิ์

คุณประสพสรรพ์ กมลยะบุตร และคุณป้าชุมสาย กมลยะบุตร

คุณนนทิกร กาญจนะจิตรา

คุณประพีร์ สัจจกุลบุตร

คุณปรียาวรรณ หอมดี

คุณชุณห์ ลวางกูร

คุณสุจีรา สุพรรณพยัคฆ์

คุณเชาวลิต ทวนทอง

คุณประนูญ สุวรรณภักดี

คุณวรรณพร - คุณนครเขตต์ สุทธปรีดา

คุณอำนวย - คุณนวลกนก อัครพัฒน์

คุณสุเทพ - คุณเพียงจันทร์ นาชะ

คุณนิวัฒน์ - คุณอารีย์ วชิรวราการ

คุณนิทัศน์ - คุณนงลักษณ์ เปี่ยมปิ่น

คุณเกตุสุวีณ์ วัฒนคำแสง

คุณโสภณ - คุณเปรมใจ เจียมเรือน

คุณวิภาดา ตริตระการ

คุณสมเกียรติ โกศิยพลกุล

คุณจุไรรัตน์ สิทธิผล

คุณสมยศ - คุณปองลักษณ์ ควรสนธิ

คุณอริยะ - คุณปณิตา สกุลแก้ว

คุณทิพย์วรรณ บัวบูชา

ดร. สมโภชน์ - คุณเบญจรัตน์ นพคุณ

คุณพรพิศ สมวงษ์

คุณสินี เจริญพจน์

คุณมารศรี คิวเสน

คุณอัจฉรา รัชตพันธุ์

คุณกฤษณา - คุณเกษม สุนันทเกษม

คุณวันเพ็ญ นาคแจ้ง

คุณสุมน แสงวณิชย์

คุณศรีสมร กสิศิลป์

คุณสุวรรณ ชนะสงคราม

คุณเอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์

คุณจินดาพรรณ เขียวพันธุ์

คุณสวัสดิ์ - คุณอาภรณ์ ดิษฐ์โสภา

คุณวิเชียร - คุณเบ็ญจา มงคล

คุณมานิต - คุณจันทนี โพธิ์วิจิตร

คุณปฐม - คุณเทียมพันธ์ สมบูรณสิน

คุณอนงค์ ปิ่นประสงค์

คุณอำพน - คุณนงลักษณ์ คุนะสวัสดิ์

คุณพีรศักดิ์ - คุณอำพัน นนทะเปารยะ

คุณวิสาข์ ปัญจพรรค์

คุณดรุณี บุญสิงห์

คุณสุภาวดี เวชศิลป์

คุณเอมอร อร่ามกุล

คุณมณีรัตน์ ผลิพัฒน์

พล.ร.ท. อุฬาร - คุณภัทรพร มงคลนาวิน

คุณยินดี ภูมิมาศ

คุณนิราศ - คุณเบญจวรรณ สร่างนิทร

คุณกรรณิการ์ ปวัตนนิติ

คุณวราภรณ์ สืบสหการ

คุณประเพ็ญศรี ดิษยวณิช

คุณปรีชา นิศารัตน์

คุณศรัณย์ พรไพศาลดี

คุณวารุณี เศวตาสัย

คุณจันทรา อุไรรัตน์

คุณทิพวัลย์ บุนนาค

คุณวิลาวัลย์ เกษมวงศ์

คุณฉวีวรรณ วรสิงห์

คุณวันทนา โชติสังข์

คุณพิมพ์ภัสสร ชัยวิศาลศักดิ์กุล

คุณธนิดา เตชะโชควิวัฒน์

คุณทัศนีย์ สมัครรัฐกิจ

คุณแววพรรณ เสรีรัฐ

คุณนภัสสร นันทวโนทยาน และครอบครัว

คุณสมศักดิ์ - คุณปิติกาญจน์ ตัณฑรัตน์เจริญ และครอบครัว

คุณสุวลักษณ์ - คุณไพรัช มะเลโลหิต

คุณอรวรรณ นุ้ยภักดี

คุณสองค์ วิจารณบุตร

คุณจรินทร์ วิโรทัยสกุล

คุณคำนึง พุฒประเสริฐ

คุณปริยกา เกสรทอง

คุณสมยศ - คุณระพีพรรณ สรรพอุดม

คุณสุวิมล เสนาะพิน

คุณสุรีย์ สวัสดี

คุณนภาพร - คุณสุพันธ์ กิตติธร

คุณวิระ ธเนศานุรักษ์

คุณวชิรา ตีรกรวิเศษภักดี

คุณอัครเดช - คุณศรีพนม บุนนาค

คุณสุพจน์ - คุณศิริวรรณ ศิริอารยา

คุณสุทิน - คุณอรุณี บุญยัง

คุณจันทนา ชำนาญกุล

คุณปฏิพัทธ์ มุตตารักษ์

คุณสุทธิ จำนงค์

คุณบุปผา มณีพันธุ์

คุณจารุวรรณ เกตุกีรติกาล

คุณพรพิมล ไชยศรี

คุณสุวรรณา สระจันทร์

ด.ต. เกษม - คุณสมใจ สามัญเขตรการณ์

คุณสุภร ปุริสังคหะ

คุณสุปรียา สิทธิเวช

คุณปาริชาติ พุดน้อย

คุณจริยา เสริมเกษมสิน

คุณวัชรี บุญมั่น

คุณวิไลวรรณ ศรีสวัสดิ์

คุณสุเนตรา เศวตไพบูลย์กิจ

คุณมณีรัตน์ ภูริพันธุ์พิพัฒน์

คุณอมรพรรณ พลอยนุช และ ว่าที่ ร.ต. กิตติพัฒน์ รัตนภักดี

คุณอุมาภรณ์ รักอยู่

คุณชุติมา เทศศิริ

คุณดารณี จโรภาสรัตน์

คุณวิภาภรณ์ เพ็ชรศิลา

คุณเมตตา ทองงามขำ

คุณปรียานุช ยอดระยับ

คุณสมร สมัยสุต

คุณมยุรี วงศ์เวคิน

คุณสุทิน บุญปาน

บริษัท Datapro Computer Systems จำกัด

Enterprise Business Intelligence Division บริษัท Datapro Computer Systems จำกัด

Sales & Marketing Team (Sales & Presale) บริษัท Datapro Computer Systems จำกัด

คุณวีรพล เลิศจินดาทรัพย์ บริษัท Datapro Computer Systems จำกัด

คุณดนัย - คุณวรวดี ขาวไพศาล บริษัท Datapro Computer Systems จำกัด

คุณสาธิต ตันติวนศิลป์ บริษัท Datapro Computer Systems จำกัด

คุณธำรง อุษสาธิต บริษัท Datapro Computer Systems จำกัด

คุณสันทัด บริษัท Datapro Computer Systems จำกัด

คุณสุทธิชัย บริษัท Datapro Computer Systems จำกัด

คุณธัชนนท์ บริษัท Datapro Computer Systems จำกัด

คุณจิรพงศ์ บริษัท Datapro Computer Systems จำกัด

คุณสุทธิพร - คุณปิยะ - คุณอนนท์ - คุณสุรเชษฐ์ บริษัท Datapro Computer Systems จำกัด

คุณศศิธร - คุณสินีนาถ - คุณมงคล บริษัท Datapro Computer Systems จำกัด

ครอบครัวสุภัทรประทีป

คุณอาภัสรี - คุณอรุณวัลย์ - คุณอั๋น

คุณเพียงฤทัย

คุณวรัญญา

คุณนพพรรณ ยมลยง

คุณรมนนิตย์ ชัยวัฒนา

ครอบครัวเลาหพันธุ์

คุณนนท์ CU Food

คุณนก - คุณเล็ก CU Food

คุณปาริชาต CU Food

คุณจิราสินี (พี่หนิง) SIUC

คุณนิลวรรณ (พี่อ๋อย) SIUC

คุณประธาน สมบูรณศิลป์ (พี่แป๊ะ) SIUC

คุณนิรมล - คุณชลธิศ (พี่เอก - พี่แจง) SIUC

คุณวฤศ - คุณวีระพงษ์ - คุณจุมพล KUS 15

สโมสรพนักงานเอสโซ่

Mr. Bob Frazier ExxonMobil Limited

คุณชัย แจ้งศิริกุล ExxonMobil Limited

คุณอัมพร จรรยางาม ExxonMobil Limited

Mr. Francis Lee ExxonMobil Limited

คุณลักษณา เปรมศิริ ExxonMobil Limited

คุณพัชรา สังขพันธ์ ExxonMobil Limited

คุณดรุณี วังชัยสุนทร ExxonMobil Limited

คุณณัฐพงศ์ ลือชาสมบูรณ์ ExxonMobil Limited

คุณอารีย์ อรุณแสงมณี ExxonMobil Limited

คุณจารุเวศ เจียรมั่งคั่ง ExxonMobil Limited

คุณจิราวรรณ ภูมิวิชิต ExxonMobil Limited

คุณทัศนีย์ พงศ์กิจธนากร ExxonMobil Limited

คุณมาลี เอกหทัยกุล ExxonMobil Limited

คุณภัทรพร แสงโสภณ ExxonMobil Limited

คุณชมนภรณ์ เชาวลิตวงศ์ ExxonMobil Limited

คุณวิศนี วิวัฒนสิทธิพงศ์ ExxonMobil Limited

คุณไปรยา อินทรรักษา ExxonMobil Limited

คุณชูศรี เลิศลิ้มชลาลัย ExxonMobil Limited

คุณสุธีรา เลิศลักขณากุล ExxonMobil Limited

คุณพรทิพย์ (เจี๊ยบ) ExxonMobil Limited

คุณโสมพรรณ (ออย) ExxonMobil Limited

คุณนภัสวรรณ (แอน) ExxonMobil Limited

คุณกุลรวดี (ตุ๊ง) ExxonMobil Limited

คุณณัฐ ผาทอง ExxonMobil Limited

คุณนุชจรีย์ มากมายสิน ExxonMobil Limited

คุณสุจรรยา ทรัพย์วัฒนาการ ExxonMobil Limited

คุณปัญญา (พี่ปัญ) ExxonMobil Limited

คุณนันทนา (พี่เล็ก) ExxonMobil Limited

คุณอมรจันทร์ จันทร์ย้อย ExxonMobil Limited

คุณศศิธร (พี่แอน) ExxonMobil Limited

คุณวราภรณ์ (พี่หลา) ExxonMobil Limited

คุณจันทร์เพ็ญ (พี่อ้อย) ExxonMobil Limited

คุณปานแก้ว (แก้ว) ExxonMobil Limited

คุณพิมพ์ผกา (แจ๊บ) ExxonMobil Limited

คุณสุธานี (อ้อ) ExxonMobil Limited

คุณสุขสม (เปิ้ล) ExxonMobil Limited

คุณอภิรดา (แอน) ExxonMobil Limited

คุณธีรภัทร (ตั้ม) ExxonMobil Limited

คุณสุมนา (หนึ่ง) ExxonMobil Limited

คุณอมรวรรณ (พี่เอ็ม) ExxonMobil Limited

คุณจรญพร (ส้ม) ExxonMobil Limited

คุณสุธิดา เตชวัชรา ExxonMobil Limited

คุณณัฏฐิรา หมู่สุวรรณ ExxonMobil Limited

คุณสุกัญญา จิตพานิชย์ ExxonMobil Limited

คุณนภาพร (พี่กิ่ง) ExxonMobil Limited

คุณศิรินทร์ทิพย์ (จี้) ExxonMobil Limited

คุณสุพรรณี (นี) ExxonMobil Limited

คุณมาลี รุ่งสิริจรัสทอง ExxonMobil Limited

คุณปิยาณี ตั้งชูพงศ์ ExxonMobil Limited

คุณมัณฑิรา สิริพงษ์มงคล ExxonMobil Limited

คุณคณิตา พอดี (พี่ผึ้ง) Ernst & Young รุ่น ๑๗

คุณกนก สุวรรณรัตน์ (พี่เอ๊ด) Ernst & Young รุ่น ๑๙

คุณเนตรนภา (พี่ตุ๊กตา) Ernst & Young รุ่น ๑๙

คุณพิชญดา วัชรประภาพงศ์ (ปิ๋ม) Ernst & Young รุ่น ๒๑

คุณนงนุช ศิริจันทร์ (นุช) Ernst & Young รุ่น ๒๑

คุณณัฐนุช บริสุทธิ์ชัย (ติ๊ก) Ernst & Young รุ่น ๒๑

คุณณรงค์ (ซุ้น) Ernst & Young รุ่น ๒๑

คุณนิค Ernst & Young รุ่น ๒๑

คุณอัญมณี ดนัยสวัสดิ์ Ernst & Young รุ่น ๒๑

คุณอรุษา (โอ๋) Ernst & Young รุ่น ๒๑

คุณก่อง Ernst & Young รุ่น ๒๓

คุณอนิลรัตน์ ชาญวีระกูล (พี่นุ้ย) บัญชีจุฬา ก.๑ SHI 54

คุณพงษ์สวัสดิ์ พิณหิรัญ (พี่โอ๊ต) บัญชีจุฬาฯ ก.๑ SHI 54

คุณอังศุมาลิน สืบวงศ์ศานต์ (พี่อัง) บัญชีจุฬาฯ ก.๑ SHI 54
คุณปิยกมล เสนาลอย (พี่อ้อ) บัญชีจุฬาฯ ก.๑ SHI 54
เพื่อนบัญชีจุฬาฯ ก.๑ SHI 55
คุณกิรตี พิลิแก้ว (โบ) บัญชีจุฬาฯ ก.๑ SHI 55
คุณสุกัญญา เดชวัฒนาโกมล (เล้ง) บัญชีจุฬาฯ ก.๑ SHI 55
คุณพรพรรณ ศรีแจ่ม (ทิพย์) บัญชีจุฬาฯ ก.๑ SHI 55
คุณจรินธร สิงห์สังวรณ์ (จอย) บัญชีจุฬาฯ ก.๑ SHI 55
คุณเอกชัย รุกขจันทรกุล (เอ๊ดดี้) บัญชีจุฬาฯ ก.๑ SHI 55
คุณเกติจิน กุสลกิติ (แนน) บัญชีจุฬาฯ ก.๑ SHI 55
คุณพล วิศรุตพงษ์ (ป๊อป) บัญชีจุฬาฯ ก.๑ SHI 55
คุณปัณยดา วนพงษ์รุ่งเรือง (โอ้) บัญชีจุฬาฯ ก.๑ SHI 55
คุณภาธินี เหล่าสุวรรณ (เอื้อม) บัญชีจุฬาฯ ก.๑ SHI 55
คุณรัศมารินทร์ (อิง) บัญชี จุฬาฯ ก. ๑ SHI 55
คุณณลินรัชต์ (ปุ้ย) และคุณกนกอร (นก) บัญชีจุฬา ก.๑ SHI 55
เพื่อนสตรีวิทยา
คุณพีระจิต องค์โฆษิต (เก๋)
คุณจรัลยา โกเมศมาลัย (จูน)
คุณชนินทร สันติกุลานนท์ (นิน)
คุณวรรณฤดี ลิ้มศรีเจริญ (บี) และครอบครัว
คุณพรนภา ลีลาพรชัย (เอ๋)
คุณตวงพร อักษรนิตย์ (ป้อม)
คุณชาริณี พิทักษ์พรพันธุ์ (นุ้ย)
นพ. กอบชัย จิตรสกุล
คุณกุลศักดิ์ กำแพงทอง และภริยา
คุณรุจน์ทัย รักราชการ และภริยา

ด้วยความขอบพระคุณ

ดิฉันและครอบครัวขอกราบขอบพระคุณท่านที่เคารพ ญาติมิตรและลูกศิษย์ของอาจารย์วุฒิชัยทุกท่าน ที่ได้กรุณาไปเยี่ยม ลงนามในสมุดเซ็นเยี่ยม บริจาคเงินช่วยค่ารักษาพยาบาล มอบกระเช้าดอกไม้ และของเยี่ยม เพื่อให้กำลังใจแก่อาจารย์วุฒิชัย ระหว่างที่ป่วยเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลเจ้าพระยา และโรงพยาบาลศิริราช รวมถึงระหว่างเวลาที่พักรักษาตัวที่บ้าน

ขอกราบขอบพระคุณ นพ. ธเนศ ชาญด้วยกิจ โรงพยาบาลเวชธานี อาจารย์ นพ. ปัญญ์ บูรณศิริ โรงพยาบาลเจ้าพระยา และ ผศ. นพ. ยงค์ รงค์รุ่งเรือง โรงพยาบาลศิริราช ที่ให้การรักษาพยาบาลอาจารย์วุฒิชัยอย่างดีจนพ้นขีดอันตราย โดยเฉพาะอย่างยิ่งขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ นพ. นันทศักดิ์ ทิศาวิภาต หัวหน้าสาขาวิชาประสาทศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลศิริราช แพทย์ผู้ทำการผ่าตัดที่ได้ให้การเอาใจใส่ดูแลรักษา และให้คำปรึกษาแนะนำในการรักษาพยาบาล อาจารย์วุฒิชัยอย่างดียิ่งตลอดมาตั้งแต่เริ่มป่วย จนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต

เมื่ออาจารย์วุฒิชัย ถึงแก่อนิจกรรม ท่านที่เคารพ ญาติมิตร ลูกศิษย์ หน่วยงานของทางราชการ สมาคม และบริษัทได้ให้เกียรติแก่อาจารย์มาร่วมในพิธีบำเพ็ญกุศล นำพวงหรีดมาเคารพศพ ฟังสวดพระอภิธรรม บริจาคเงินร่วมบำเพ็ญกุศล และร่วมเป็นเจ้าภาพสวดพระอภิธรรม ตั้งแต่ช่วงเวลาต่อเนื่องจากพระราชานุเคราะห์ ๓ คืน โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ ๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ ถึงวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ ยังความปลาบปลื้มใจแก่ดิฉันและครอบครัวเป็นอย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณทุกๆ ท่าน มา ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณสมาคมศิษย์เก่าคณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่ได้ริเริ่มเป็นศูนย์กลางให้ความช่วยเหลือระหว่างลูกศิษย์คณะบริหารธุรกิจ นิด้า ทุกรุ่น ในการระดมทุนช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลอาจารย์วุฒิชัย ซึ่งจัดขึ้นเมื่อวันเสาร์ที่ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๖ ในงาน NIDA MBA. Night รวมทั้งมีส่วนสำคัญในการช่วยเป็นสื่อกลาง ประสานงานกับนักศึกษาเพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการพิมพ์หนังสืออนุสรณ์เล่มนี้ นับเป็นความกรุณาต่อดิฉันและครอบครัวอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณลูกศิษย์อาจารย์วุฒิชัย ทุกท่าน ทั้งที่ศึกษาที่นิด้า เช่น นักศึกษา MBA. ภาคปกติ (R-MBA.) นักศึกษาโปรแกรม Executive MBA. (E-MBA.), นักศึกษา Young MBA. (Y-MBA.), นักศึกษา Flexible MBA. (Flex-MBA.), และนักศึกษา International MBA. (I-MBA.) ทุกรุ่น รวมทั้งนักศึกษาที่มิได้ศึกษาที่นิด้าโดยตรง เช่น นักศึกษา MBA ขอนแก่น นักศึกษาที่เข้าร่วมในโปรแกรมของสถานศึกษานอกนิด้า และนักศึกษาระดับผู้บริหารในโครงการพัฒนานักธุรกิจส่วนภูมิภาค NIDA-IMET ทุกท่านที่ให้ความห่วงใย สอบถาม และเยี่ยมเยียนให้กำลังใจแก่อาจารย์วุฒิชัย และครอบครัว ด้วยการรวบรวมเงินเพื่อช่วยเหลือเป็นค่ารักษาพยาบาลตั้งแต่เริ่มป่วยเข้ารับการรักษาทั้งที่โรงพยาบาลและที่บ้าน รวมทั้งร่วมบำเพ็ญกุศลเมื่ออาจารย์วุฒิชัยได้ถึงแก่อนิจกรรมแล้ว ยังความซาบซึ้งแก่ดิฉันและครอบครัวเป็นอย่างยิ่ง นับเป็นกำลังใจอันประเสริฐที่ทำให้ครอบครัวของเราสามารถยืนหยัดและต่อสู้มาได้จนตราบเท่าทุกวันนี้

ขอขอบพระคุณท่านที่เคารพทุกท่านที่ได้กรุณาเขียนคำไว้อาลัยให้แก่อาจารย์วุฒิชัย รวมทั้งลูกศิษย์ที่ช่วยคัดลอกคำบรรยายของอาจารย์จากสมุดจดเลคเชอร์นำมารวบรวมเป็นเอกสารให้ตีพิมพ์ลงในหนังสืออนุสรณ์ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจในภายหน้า ขอขอบพระคุณทุกท่านผู้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และประสานงานในการดำเนินการต่างๆ เพื่อให้การจัดทำหนังสืออนุสรณ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ท้ายที่สุดนี้ ดิฉันและครอบครัวขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่ได้กรุณาให้เกียรติสละเวลามาร่วมในพิธีพระราชทานเพลิงศพในวันนี้ หากอาจารย์วุฒิชัยมีญาณวิถีใดที่สามารถหยั่งทราบได้ ย่อมจะต้องมีความอบอุ่นและปีติยินดีเป็นล้นพ้นเช่นกัน ขออานิสงส์ที่ท่านได้ร่วมทำบุญด้วยกำลังกาย กำลังใจ และกำลังทรัพย์ใดๆ ก็ดี จงดลบันดาลให้ท่านประสบแต่ความสุขความเจริญตลอดไป

นางฉลองรัตน์ จำนงค์

ขออภัย

หากมีข้อบกพร่องใดๆ ในงานสวดพระอภิธรรม งานทำบุญ ๕๐ วัน และในงานพระราชทานเพลิงศพ ศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์ กับความผิดพลาดอันอาจมีในหนังสือที่ระลึกในงานพระราชทานเพลิงศพ ศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์ เล่มนี้

เจ้าภาพกราบขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

นางฉลองรัตน์ จำนงค์

นายวิศรุต จำนงค์

นางสาวอรอุษา จำนงค์

ขอขอบพระคุณผู้มีส่วนร่วมในการจัดพิมพ์หนังสือที่ระลึก ในงานพระราชทานเพลิงศพ ศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์

ดิฉันและครอบครัวขอขอบพระคุณท่านที่เคารพ และลูกศิษย์อาจารย์วุฒิชัยทุกๆ ท่าน ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือด้วยการรวบรวมเงินช่วยสมทบทุนค่าใช้จ่ายในการพิมพ์หนังสือที่ระลึกในงานพระราชทานเพลิงศพ ศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชัย จำนงค์ ในวันเสาร์ที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๔๗ ดังมีรายนามต่อไปนี้

สมาคมศิษย์เก่าคณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ชมรมกอล์ฟ NIDA GOLF CLUB

ดร. ชัยรัช หิรัญยะวะสิต

นักศึกษา Y-MBA รุ่นที่ ๑๐

นักศึกษา Y-MBA รุ่นที่ ๑๑

นักศึกษา Y-MBA รุ่นที่ ๑๒

นักศึกษา E-MBA รุ่นที่ ๒

นักศึกษา E-MBA รุ่นที่ ๓

นักศึกษา E-MBA รุ่นที่ ๕

นักศึกษา E-MBA รุ่นที่ ๖

นักศึกษา E-MBA รุ่นที่ ๗

นักศึกษา E-MBA รุ่นที่ ๘

นักศึกษา E-MBA รุ่นที่ ๙

นักศึกษา E-MBA รุ่นที่ ๑๐

นักศึกษา E-MBA รุ่นที่ ๑๑

นักศึกษา E-MBA รุ่นที่ ๑๒

นักศึกษา E-MBA รุ่นที่ ๑๓

นักศึกษา E-MBA รุ่นที่ ๑๔

นักศึกษา E-MBA รุ่นที่ ๑๖

คุณพันธุ์ศักดิ์ โกเมศ (E-MBA รุ่นที่ ๙)

คุณสมพงษ์ ชื่นกิติญานนท์ (E-MBA รุ่นที่ ๙)

คุณอวยชัย เจียมกิม (E-MBA รุ่นที่ ๙)

คุณสุรชัย เรืองสุขศิลป์ (E-MBA รุ่นที่ ๙)

คุณภาคภูมิ กรีพลฤทธิ์ (E-MBA รุ่นที่ ๙)

คุณสืบชัย อินทรเวศน์วิไล (E-MBA รุ่นที่ ๙)

คุณวิษณุ แสนแก้ว (E-MBA รุ่นที่ ๙)

คุณอุดมศักดิ์ ตั้งอมรศิริ (E-MBA รุ่นที่ ๙)

คุณสมชัย บุญเสริมวิชา (E-MBA รุ่นที่ ๑๒)

คุณเฉลิมพล ชัยวรพงศา (E-MBA รุ่นที่ ๑๒)

คุณอดิศร ไตรสินสมบูรณ์ (E-MBA รุ่นที่ ๑๒)

คุณณัฐกฤตย์ แก้วโสวัฒนะ (E-MBA รุ่นที่ ๑๕)

นอกจากนี้ ดิฉันขอขอบพระคุณ คุณธีระพงษ์ บุญรอดชู (E-MBA รุ่นที่ ๑๑) ผู้เป็นแรงสำคัญในการช่วยเหลือให้คำแนะนำ ติดต่อประสานงานกับทุกฝ่าย เพื่อให้หนังสืออนุสรณ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดิฉันตระหนักดีว่า การร่วมมือร่วมใจในการกระทำทุกสิ่งทุกอย่างของลูกศิษย์อาจารย์วุฒิชัย ไม่เฉพาะแต่ครั้งนี้หรือครั้งไหนก็ตาม เป็นการแสดงให้เห็นถึงการตอบแทนความรัก และความเคารพที่ลูกศิษย์ทั้งหลายมีต่ออาจารย์วุฒิชัยของเขาอย่างบริสุทธิ์ใจเป็นครั้งสุดท้าย

อย่างไรก็ตาม ดิฉันเชื่อว่าหลังจากปิดต้นฉบับนี้แล้ว อาจมีลูกศิษย์หรือท่านที่เคารพอีกหลายท่านที่มีส่วนสำคัญในการช่วยเหลือกิจการครั้งนี้ โดยที่ดิฉันไม่สามารถระบุนามได้ทั่วถึง แต่ก็ขอได้รับความขอบพระคุณและโปรดรับทราบด้วยว่า ทุกสิ่งทุกอย่างที่ท่านได้ช่วยเหลือครอบครัวของอาจารย์วุฒิชัย อาจารย์จะต้องรับทราบและตื้นตันในน้ำใจของลูกศิษย์สมดังที่อาจารย์ได้รักและทุ่มเทกับการสอนหนังสือให้แก่ลูกศิษย์ทุกๆ คน

ดิฉันและครอบครัวจะขอจดจำสิ่งที่ดีๆ ไว้นี้ชั่วชีวิต และขอกราบขอบพระคุณทุกๆ ท่านในวาระวันสำคัญวันนี้ ขอให้อานิสงส์ผลบุญทั้งหลายที่ท่านได้กระทำต่ออาจารย์วุฒิชัย จงดลบันดาลให้ท่านและครอบครัวประสบแต่ความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าตลอดไป

นางฉลองรัตน์ จำนงค์

พิมพ์ที่ บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน)
๖๕/๑๖ ถนนชัยพฤกษ์ เขตตลิ่งชัน กรุงเทพฯ ๑๐๑๗๐
โทร. ๐ ๒๘๘๒-๑๐๑๐, ๐ ๒๔๒๒-๙๐๐๐ โทรสาร ๐ ๒๔๓๓-๒๗๔๒, ๐ ๒๔๓๔-๑๓๘๕
E-Mail : info@amarin.co.th **Homepage** : http://www.amarin.co.th